

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области
«Ростовское профессиональное училище № 5»
(ГБПОУ РО ПУ № 5)

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

2023-2024 учебного года

Составитель:
Федурова Галина Константиновна
Срок реализации: 1 год

- Содержание программы
- I. Пояснительная записка
 - Актуальность разработки программы наставничества
 - Цель и задачи программы наставничества
 - Срок реализации программы
 - Применяемые формы наставничества и технологии
 - II. Содержание программы
 - Основные участники программы и их функции
 - Механизм управления программой наставничества
 - III. Оценка результатов программы и ее эффективности
 - Организация контроля и оценки
 - Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества
 - IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, мастера производственного обучения, руководителя группы (куратора группы). Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с педагогической документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в училище, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовское профессиональное училище № 5» через освоение норм, требований и традиций училища и с целью закрепления их в училище.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что может поменяться кадровый состав училища, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г., срок окончания 30.06 2024 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных преподавателей училища с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

1) Макопец Д.Г., вновь прибывший специалист, испытывающий трудности взаимодействия с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для вновь прибывшего специалиста:

Преподаватель Федурова Г.К.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – вновь прибывший педагог», классический вариант поддержки для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с вновь прибывшим специалистом являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в училище вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно со специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу училища, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;

-знакомить специалиста с училищем, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, мастеру профессионального обучения, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно со специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

-контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества специалиста, корректировать его поведение в училище, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать куратору о процессе адаптации специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации специалиста с предложениями по дальнейшей работе специалиста.

Требования к вновь прибывшему специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности училища и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с вновь прибывшим специалистом: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными преподавателями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, будет наставник, куратор по внедрению и реализации целевой модели наставничества.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта куратору.

V. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности вновь принятого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь училища, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в училище. Педагог - наставляемый получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри училища и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- качественный рост успеваемости обучающихся и качества обучения;

План работы
педагога-наставника, преподавателя (мастера производственного обучения)
ГБПОУ РО ПУ № 5
Федуровой Галины Константиновны,
с вновь прибывшим специалистом: мастером производственного обучения
Макопец Дарьей Геннадьевной
на 2023-2024 учебный год

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации вновь прибывшего педагога и организация помощи по воспитательной работе (кураторству) в учебной группе 1 курса по профессии 43.01.09 Повар, кондитер.

Задачи:

- помочь адаптироваться педагогу в коллективе;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- развивать потребности у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь педагогу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогическими работниками.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация педагога в училище;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности обучающегося, проводить индивидуальную работу.

Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности

Содержание мероприятий				Контроль
Учебная деятельность	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией		
Октябрь				
<p>1. Изучение рабочих программ, календарно-тематического планирования. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов. 3. Практикум «Цель урока и его конечный результат». 4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p>	<p>1. Изучение плана воспитательной работы училища, составление плана воспитательной работы группы. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей обучающихся.</p> <p>Занятие: «Методика проведения урока «Слагаемые успешности урока» «Основные требования к современному уроку» «Факторы, которые влияют на качество преподавания»</p>	<p>1. Изучение нормативно – правовой базы училища (календарный учебный график, учебный план, план работы училища на 2023-2024 уч. год), 2. Практическое занятие «Ведение документации» (журнал, журналы инструктажей)» 1. Изучение документации о проведении уроков. 2. Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков». «Типы и формы уроков»</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов. Посещение уроков. Контроль ведения документации</p>	
Ноябрь				
<p>1. Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями нормативно-методических рекомендаций.</p>	<p>Практикум: «Совместная разработка внеклассного мероприятия»</p>	<p>1. Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся.</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.</p>	

Декабрь			
1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности» 2.Практикум «Формы и методы работы на уроке». 3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями нормативно-методических рекомендаций.	1.Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».	1.Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения документации
Январь			
Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями нормативно-методических рекомендаций.	Анализ различных стилей педагогического общения	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока)
Февраль			
1. Практикум: Методы активизации познавательной деятельности обучающихся. 2.Видеоуроки.	1.Индивидуальные беседы с родителями Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»	1. Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков. Контроль ведения документации
Март			
1. Организация индивидуальной работы с обучающимися на уроках.	2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения».	1.Изучение нормативных документов по ведению профессионального портфолио.	Посещение уроков. Контроль ведения документации Контроль ведения портфолио
Апрель			
1. Составление и разработка технологических карт к урокам.	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение уроков. Контроль ведения документации
Май			
1.Подведение итогов работы за год. Организация проверки у обучающихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	1.Оказание помощи отчета о работе.	1. Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)