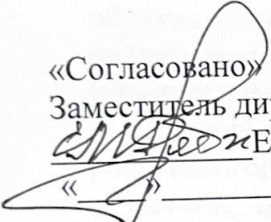


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«БАТАЙСКИЙ ТЕХНИКУМ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА И
СТРОИТЕЛЬСТВА» ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
П.А. ПОЛОВИНКО»**

«Согласовано»

Заместитель директора по УМР

 Е.М. Рябущенко

2022 г.

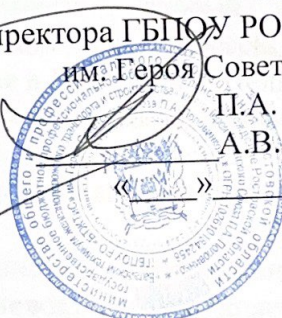
«Утверждаю»
Врио директора ГБПОУ РО «БТЖТиС»

им. Героя Советского Союза

П.А. Половинко»

А.В. Старостина

2022 г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ
на 2022-2023 учебный год**

Составитель: В.И.Воржева

г. Батайск 2022

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, так как современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что затрудняет и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и учебного заведения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Решению этих стратегических задач кадровой политики будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого вновь прибывшего педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко», получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица): необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставника с Наставляемым педагогом на уровне образовательной организации.

Программа наставничества ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Актуальность

Одной из актуальных проблем современных образовательных учреждений является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью педагогической деятельности, вскоре уходят из учебного заведения, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательном учреждении.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого педагога к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
2. Формирование потребности Наставляемого педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого педагога.
4. Ориентирование Наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого педагога.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- морально-психологическая контактируемость наставника и наставляемого;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению наставляемого;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление наставляемого.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО общеобразовательных дисциплин.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными преподавателями.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого педагога.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 30.06.2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Педагог техникума – молодой педагог техникума».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

Осуществляя руководство молодым специалистом, наставник выполняет следующие функции:

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВР, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методические документы по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем проведение анализа их деятельности.

Основной подход в оказании помощи молодым педагогам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих преподавателей.

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу наставничества.

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции.

Наставляемый педагог: Титаренко В.А. - молодой педагог, не имеющая опыта работы.

Наставник: Титаренко Н.И. – опытный педагог.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу техникума, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с техникумом, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому 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 молодого специалиста, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать куратору о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности техникума 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 и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и куратором.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «Педагог техникума – молодой педагог техникума» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в техникуме 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.

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

Этап 1.

Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу наставничества.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью техникума и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала наставничества составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста.

Мероприятия по адаптации проводятся в течение первого месяца работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть.

Перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть.

Предполагает **введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история техникума и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения (Устав, Локальные акты и т.д.);
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой техникума;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;

- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры:

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения.

Этап 2.

Основной (тренировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом.
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста.

Куратор совместно с педагогом-наставником рассматривают предоставленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют программу наставничества.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в программу наставничества;

- при необходимости вносит изменения в процесс наставничества;
- знакомит с заключением об адаптации.

Этап 3.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательного учреждения берут на себя:

- администрация техникума;
- куратор;
- педагог-наставник - участник программы.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в образовательном учреждении. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится *обзорный контроль*. Он проводится путем посещения занятий молодого преподавателя. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы наставляемого. Затем проводится *предупредительный контроль*. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет устранить недостатки при обзорном и предупредительном контроле.

Затем молодой специалист ставится на *персональный контроль*, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

Также целесообразно проведение *фронтального контроля*, при котором проверяются знания, умения и навыки обучающихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в образовательном учреждении, и как результат, закрепление молодых специалистов в техникуме;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.