

Департамент образования и науки Брянской области
ГАПОУ «Новozyбковский профессионально-педагогический колледж»

РАССМОТРЕНО

и рекомендовано к использованию
на заседании ЦМК информатики,
программирования и информационной
безопасности

«19» сентября 2024 г. Протокол № 2

Председатель ЦМК

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ «Новozyбковский
профессионально-педагогический
колледж»

Приказ №416 от «19» сентября 2024 г.

/Н.И. Макаркин/



/Т.В. Приходько/

на заседании ЦМК социально-
гуманитарных и общественных
дисциплин

«19» сентября 2024 г. Протокол № 2

Председатель ЦМК

/Н.М. Тагай/

**Персонализированная программа наставничества
педагогических работников ГАПОУ «Новozyбковский профессионально-
педагогический колледж»**

Форма наставничества: «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

Модель взаимодействия: «ПЕДАГОГ-МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ»

Направление наставничества: методическо-профессиональное

Наставнические пары:

Ф.И.О. и должность наставляемого	Ф.И.О. и должность наставника
Охрименко Денис Олегович, преподаватель информатики и специальных дисциплин	Приходько Татьяна Васильевна, преподаватель информатики и специальных дисциплин
Исаченко Юлия Олеговна, преподаватель истории и общественных дисциплин	Иванова Ирина Владимировна, преподаватель истории и общественных дисциплин

Срок реализации программы: с «15» сентября 2024 г. по «15» июня 2024 г.

Разработчики программы:

Ф.И.О. разработчика	Должность разработчика
Саросек Светлана Валериевна	Заместитель директора по научно-методической работе, преподаватель информатики и специальных дисциплин, куратор наставничества педагогических работников
Приходько Татьяна Васильевна	Преподаватель информатики и специальных дисциплин
Иванова Ирина Владимировна	Преподаватель истории и общественных дисциплин

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Наименование раздела</i>	<i>С.</i>
1. Пояснительная записка	3
2. План мероприятий Программы	4
3. Мониторинг процесса реализации Программы	5
Приложения	7

1. Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества (далее - Программа) является частью системы адаптации и обучения молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

Программа направлена на реализацию формы «педагог – педагог» с применением модели взаимодействия «педагог-молодой педагог», которая является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются инструктажи, беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение педагогического опыта; решение ситуационных задач и педагогических кейсов; метод делегирования; практическое обучение (формирование навыков использования активных форм и методов обучения).

Цель Программы: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в колледже.

Задачи Программы:

- развить культуру наставничества в колледже;
- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению; о создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

В программу включаются молодые педагоги до достижения ими стажа работы по должности - 3 года.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

2. Посещение занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.

3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

5. Научно-исследовательская деятельность участников наставнической пары (совместная и индивидуальная).

6. Организация мониторинга и рефлексии совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; о использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- сформировано умение проектировать учебно-методические материалы,
- сформировано умение выстраивать систему работы с группой на основе изучения личности обучающегося, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества также может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность колледжа;
- качество и темпы адаптации молодого специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

2. План мероприятий программы

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
Проведение анкетирования (приложение) Инструктаж: нормативно - правовая база (программы, методические рекомендации, ФГОС), правила внутреннего распорядка. Практическое занятие: планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, индивидуального плана работы, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Инструктаж: ведение группового журнала.	сентябрь
Посещение молодым специалистом занятий наставника, опытных педагогов колледжа; самоанализ и анализ уроков совместно с наставником.	Ежемесячно
Посещение уроков молодого педагога с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи	Ежемесячно
Практическое занятие: разработка рабочей программы и календарно-тематического плана	Сентябрь
Практическое занятие: Современный урок и его организация. Требования к технологической карте занятия	Октябрь
Консультация: оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию	Ноябрь
Практическое занятие: работа с документацией - изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся	Ноябрь-Декабрь
Практическое занятие: работа с документацией - обучение составлению отчетности по окончанию семестра	Ноябрь-Декабрь
Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся; индивидуальный подход в организации учебной деятельности;	Январь

Заседание ЦМК: анализ промежуточных результатов реализации персонализированной программы наставничества; внесение в неё изменений (при необходимости)	Январь
Тренинг: анализ педагогических ситуаций - «Учусь строить отношения»; общая схема анализа причин конфликтных ситуаций и поиск педагогических решений	Февраль
Индивидуальная беседа: Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся; обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Март
Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; анализ педагогических ситуаций; анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический); структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала	Апрель
Беседа: анализ процесса реализации Программы - индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей, личных интересов; определение направления для дальнейшего профессионального развития. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в педагогическом коллективе Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом.	Май
Заседание ЦМК: анализ результатов реализации персонализированной программы наставничества; принятие решения о её завершении или продлении (при необходимости)	Июнь

3. Мониторинг процесса реализации Программы

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений показателей педагогической деятельности наставляемого.

С целью контроля реализации Программы наставничества и помощи наставническим парам/группам, в колледже реализуется проведение расширенного заседания профильной цикловой методической комиссии с приглашением представителей администрации колледжа дважды в течение учебного года (январь, июнь). За неделю до заседания наставники и наставляемые проходят анкетирование (Приложение). По итогам анкетирования вносятся изменения (при необходимости) в Персонализированную программу наставничества или выносятся решение о завершении процесса реализации Программы.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий(знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Комфортно ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество персонализированной программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Комфортно ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]