

Министерство образования Красноярского края
краевое государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
от 05 сентября 2023 г.
протокол № 75

УТВЕРЖДЕНО
Приказом КГАПОУ «Ачинский колледж
транспорта и сельского хозяйства»
№ 71/13 от 10 сентября 2023 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

2023/2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Наставник: Речкина Татьяна Владимировна
Наставляемый: Артеменко Кристина Николаевна

Ачинск, 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Пояснительная записка	3
3.	Цель и задачи	4
4.	Принципы наставничества	4
5.	Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами/наставляемыми	4
6.	Форма наставничества «Педагог – Педагог»	5
7.	Портрет участников	5
8.	Возможные варианты программы	6
9.	Деятельность наставника	6
10.	Ожидаемые результаты	6
11.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	7
12.	Область применения в рамках образовательной программы	7
13.	Индивидуальный план развития под руководством наставника	8
14.	Перспективный план мероприятий по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом	10

Общие положения

Программа наставничества по модели «Педагог – Педагог» – это учебно-методическая документация КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства» для педагогов дополнительного образования, разработанная на основе Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендациях» в рамках национального проекта «Образование» Министерства просвещения Российской Федерации; Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема сохранности квалифицированных кадров в условиях притока новых сотрудников в систему образования становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Положение о программе наставничества «Педагог – педагог» в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зону ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества, возрастной параметр не задается.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

Целевая аудитория:

1. Впервые принятые специалисты:
 - молодые специалисты-выпускники образовательных организаций (со стажем работы до 3 лет в возрасте до 35 лет);
 - специалисты без опыта работы в образовании или после продолжительного перерыва работы (со стажем работы до 2 лет, без ограничения по возрасту).
2. Педагоги со стажем работы от 3 лет с профессиональным дефицитом:

- в связи со сменой вида-деятельности, появлением новой трудовой функции;
- в связи с необходимостью освоения новых технологий, в том числе цифровых технологий;
- в связи с недостаточно высокими результатами овладения дополнительными общеразвивающими программами и качества обучения.

Срок реализации программы ориентировочно составляет 1 год, при необходимости может быть увеличен.

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставляемого и наставника.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов/ наставляемых, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя/ наставляемого.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учётом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций колледжа.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами/ наставляемыми:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью данной формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в колледже;
- качественный рост спортивных достижений и улучшение поведения в подшефных наставляемым объединениях;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
- Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с

обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «Педагог – Педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста/ наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога/ наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста/ наставляемого:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности: цифровые образовательные ресурсы (ЦОР)/ электронные образовательные ресурсы (ЭОР), публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях; наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов/ наставляемых;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу мотивирующих факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на институциональном уровне;

- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Нематериальные (моральные) формы поощрения наставников:

- благодарственные письма;

- размещение материала о лучших наставниках на официальном сайте колледжа; образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

Материальные поощрения наставников:

- надбавка к заработной плате, в соответствии с Положением об оплате труда.

Область применения в рамках образовательной программы

Форма наставничества «Педагог – Педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», осуществляющему деятельность по основным профессиональным общеобразовательным программам среднего профессионального образования и основным программам профессионального образования в качестве преподавателя, мастера производственного обучения, педагога дополнительного образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации колледже: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Сведения	о молодом специалисте/ наставляемом	о педагоге – наставнике
Фамилия, имя, отчество	Артеменко Кристина Николаевна	Речкина Татьяна Владимировна
Должность	Преподаватель	Заведующий отделением
Образование	Высшее	Высшее
Какое учебное заведение окончил	ФГБОУВПО «Красноярский государственный аграрный университет» г.Красноярск	ФГБОУВПО «Красноярский государственный аграрный университет» г. Красноярск
Педагогический стаж	1 год	30 лет
Специальность	36.05.01 Ветеринария	36.05.01 Ветеринария
Квалификационная категория	Нет	1 категория

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении обще-дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях колледжа
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание методической помощи молодому специалисту в Повышении обще-дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании
Содержание деятельности:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение. 3. Планирование и анализ деятельности. 4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, конкурсы, проектная деятельность и др.). 6. Создание условий для совершенствования педагогического

	<p>мастерства молодого педагога.</p> <p>7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.</p> <p>8. Организация мониторинга эффективности деятельности.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>1. Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении.</p> <p>2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.</p> <p>3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.</p> <p>4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.</p> <p>5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.</p> <p>6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.</p>

Перспективный план мероприятий по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом (преподаватель)

Планирование и организация работы по предмету	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы	Форма отчетности молодого специалиста
<p>Организационные вопросы. Ознакомление с КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», правилами внутреннего трудового распорядка. Изучение нормативной базы, программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно – тематического планирования. Собеседование</p>	<p>Изучение нормативно – правовой базы (должностная инструкция преподавателя, мастера производственного обучения, педагога дополнительного образования, календарный учебный график, учебный план, ФГОС СПО, рабочая программа дисциплины, практики, МДК. Календарный план воспитательной работы колледжа на текущий учебный год и др.). Практическое занятие «Ведение отчетной документации» (журналы, сведения об обучающихся, инструктажи, мониторинги)». Оформление рабочей программы дисциплины, практики, МДК</p>	<p>Оформление журнала. Оформление календарно-тематического планирования. Контроль за правильностью подачи сведений об обучающихся, плана внеурочной деятельности, контроль качества составления внеурочных мероприятий. Взаимопосещение занятий</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий</p>	<p>Все запланированные собеседования и консультации проведены; посещены занятия по темам Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по дисциплинам, практикам, МДК</p>
<p>Современное занятие и его анализ. Мотивация к обучению. Составление конспекта занятия.</p>	<p>Практическое занятие «На что следует обращать внимание при составлении конспекта. Выполнение единых требований к проведению учебных занятий» (изучение методических рекомендаций,</p>	<p>Контроль посещаемости обучающихся. Посещение занятий. Контроль составления плана внеурочной деятельности, контроль</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий.</p>	<p>Посещение занятий. Ведение журналов. Методические рекомендации, советы наставника при проведении занятий. Предъявление плана.</p>

	советы при проведении занятий)	качества составления внеурочных мероприятий. Посещение мероприятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Взаимопосещение занятий	
Формы и методы работы на занятии. Пропорциональное соотношение этапов учебного занятия, плотность занятия	Собеседование по схеме самоанализа Практикум: «Обучение составлению самоанализа»	Проверка выполнения программы. Посещение занятий, внеурочных мероприятий	Взаимопосещение уроков. Контроль качества составления планов-конспектов, посещение занятий, внеурочных занятий. Посещение мероприятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Конспекты занятий. Проверка выполнения программы. Характеристика учебных групп
Работа со слабоуспевающими обучающимися. Мотивация к обучению. Посещение уроков. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, проектной деятельности	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Изучение документов. Мониторинг процесса контрольных нормативов деятельности	Проверка выполнения программы. Посещение занятий, внеурочных мероприятий	Наставничество, самообразование, Посещение занятий	Самоанализ деятельности
Взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников по актуальным вопросам их развития и образования	Составление протокола родительского собрания, протокола беседы с обучающимся, акта посещения обучающегося по месту жительства	Контроль проведения родительских собраний. Проверка заполнения протоколов и актов	Контроль качества составления документов, посещение родительских собраний в группах	Предъявление протоколов родительского собрания, протоколов беседы с обучающимся, актов посещения

			молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания помощи	обучающегося по месту жительства
Инновационные технологии и процессы в обучении. Технологии деятельностного обучения в образовательном процессе и внеурочное время. Использование ИКТ технологий на занятии	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.	Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий. Контроль ведения документации	Проверка выполнения теоретической и практической части программы. Самоанализ
Мониторинг обучающихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год. Определение перспектив дальнейшей реализации персонализированной программы наставничества	Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: журнал, отчеты по внеурочной деятельности протоколы итоговой аттестации. Составление годового отчёта по движению учащихся и переводу, выполнению теоретической и практической части программ.	Собеседование по итогам за год (результаты, выполнение программы) Отчёт о результатах наставнической работы	Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий. Контроль ведения документации	Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за год. Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки