

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Крым «Симферопольский автотранспортный техникум»

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГБПОУ РК «САТТ»

О.П. Горьков

_____ 2021 год

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
по форме «Преподаватель - Преподаватель»
на 2021-2022 учебный год

Симферополь, 2021

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. 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 конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной образовательной организации 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 педагога, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, 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 педагогам в конкретное образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учебной документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, 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 прибывшему учителю, 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 на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашего СПО, так как у нас работают молодые педагоги.

Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества «Преподаватель - Преподаватель» разработана на базе ГБПОУ РК «Симферопольский автотранспортный техникум» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

При составлении программы наставничества мы опирались на региональные практики наставничества в системе образования "Лучшие практики наставничества Республики Крым"

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами ГБПОУ РК «САТТ»: рабочими программами по предметам/МДК/ПМ, рабочей программой воспитания, программой профессионального развития педагогического работника (ПРПР), планом работы социально-психологической службы и другими нормативными документами.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества «САТТ» 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 специалистов, проживающих на территории РФ в Республике Крым.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим образовательной организации через освоение норм, требований и традиций техникума и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 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) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании мониторинга образовательной организации.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества «САТТ» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы учебного заведения составляется ежегодно, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав техникума, 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, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2022 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «преподаватель - преподаватель». Данная форма 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.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2021 – 2022 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов техникума с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в РК и стране.

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

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) **Иваненко Д.В., Кадыров С.А., Аблаев А.Ш-О., Хрящева Д.А.** Молодые специалисты, не имеющие опыт работы испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) **Москаленко О.В., Глухий Л.А., Вакулюк С.А., Сытник В.А.** Специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для молодых специалистов:

Куратор программы: Шарая Т.А.

Наставники для вновь прибывшего специалиста:

1) **Джемилов Р.А.**(для Иваненко Д.А.), **Шемиев С-А.Б.**(для Аблаева А.Ш-О.), **Эмир-Алиев Ш.А.** (для Кадырова С.А.), **Шарая Т.А.** (для Хрящевой Д.А.)

2) Педагог, работающий в параллели с новым специалистом **Москаленко О.В.- Пронина Е.А.**

3) Педагог, работающий в параллели с новым специалистом **Глухий Л.А.- Башилашвили Н.Е.**

4) Педагог, работающий в параллели с новым специалистом **Вакулюк С.А.- Кузьменко Т.Н.**

5) Педагог, работающий в параллели с новым специалистом **Сытник В.А. – Остожьева Н.А.**

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены Цикловых комиссий и другие члены педагогического коллектива техникума.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает 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 специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», 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 учреждении 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 молодого и вновь прибывшего 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, 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 педагогу, 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 методисту о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

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

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, 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 руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; 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; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- методист организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является - методист.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет методист.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 2 раза в год, по семестрам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»	8	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	8	
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов	8	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	-	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	-	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей	-	
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов	-	

Результативность взаимодействия наставнических пар		
по модели «педагог-педагог»:		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	2	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	2	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	2	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	-	
Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	5	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	1	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	1	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	4	

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, 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 получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации/;
- качественный рост успеваемости обучающихся;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества на 2021/22учебный год

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	-Представление молодых педагогов. -Беседа: Традиции техникума. Ближайшие и перспективные планы образовательной организации. -Инструктаж: Нормативно – правовая база ОО (программы, методическая документация, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка техникума. -Требования к оформлению документации. -Закрепление за молодыми специалистами наставников. -Определение темы по самообразованию. -Практические занятия: Планирование	август-сентябрь	Директор техникума зам. директора по УР, методист Наставники Методист Зам.директора по ВР Председатели ЦК, методист (инд.планы) Методист

	и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся.		Специалист отдела кадров
	-Организация работы наставников. -Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя». -Составление плана работы молодого специалиста. -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. -Семинар классных руководителей -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов	сентябрь - октябрь	Зам. директора по ВР, методист наставники председатели ЦК, наставники психолог зам.директора по ВР зам.директора по ВР, методист
	-Методические разработки: требования к анализу занятия и деятельности педагога на уроке. Типы, виды, формы занятия. --Занятие: Современный урок и его организация.	ноябрь	зам.директора по ВР методист
	-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. -Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков педагога– наставника. -Занятие: Работа с документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию семестра; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся. -Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»	декабрь	зам.директора по ВР методист наставники наставники зам.директора по ВР методист наставники, председатели ЦК
	-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся. -Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. -Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».	январь	зам.директора по ВР методист , методист Педагог-психолог зам.директора по ВР методист ,

	-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.		
	-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам. -Посещение уроков, мероприятий, классных часов у опытных педагогов техникума. -Посещение уроков молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. -Посещение открытого урока молодого педагога-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока. -Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"	февраль	методист наставники методист наставники методист
	-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). -Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. -Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе». -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	март	зам.директора по ВР методист педагог-психолог методист зам.директора по ВР методист , зам.директора по ВР методист ,
	-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). -Участие молодого специалиста в заседании ЦК (выступление по теме самообразования). -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с обучающимися.	апрель	зам.директора по ВР методист , наставники, председатели ЦК методист
	-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому	В течение года	зам.директора по ВР методист ,

	специалисту. -Посещение и взаимопосещение уроков -Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами		наставники
	-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Социально-психологическая служба
	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	Зав. Библиотекой наставники
	-Выступление молодого специалиста на ШМО. -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом и педагогом наставником. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	май	зам.директора по ВР методист наставники

Согласовано:
Зам.директора по ВР

И.А. Коркина