

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СУРАЖСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»



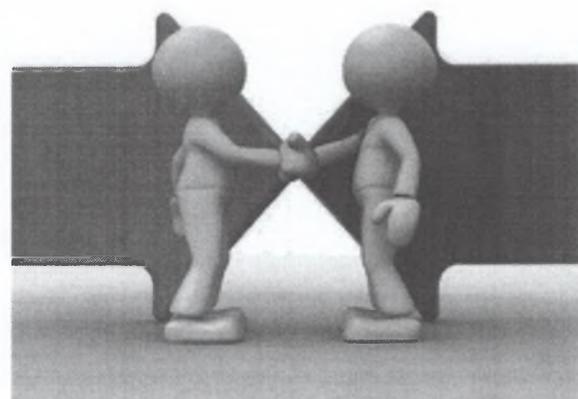
«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГАПОУ СПАТ  
А.Д. Недосеко

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ГАПОУ «СУРАЖСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-  
АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

**«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И  
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»**

**(Преподаватель-преподаватель)**

Срок реализации – 2 года



## Паспорт Программы

Общие положения	<p>Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в техникуме.</p> <p>Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.</p> <p><i>Первая причина.</i> Наставничество позволит сформировать внутри техникума сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.</p> <p><i>Вторая причина.</i> Для сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы техникум превратился в центр социума. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.</p> <p><i>Третья причина</i> состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.</p> <p>Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы</p>
Основания для разработки	<ul style="list-style-type: none"><li>- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</li><li>- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).</li><li>- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».</li><li>- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</li><li>- Распоряжение Минпросвещения РФ №Р-145 от 25.12.2019г. Приказ №695 от 9 июля 2020 года «Об утверждении Положения о наставничестве на территории Брянской области».</li><li>- Положение о наставничестве, утвержденного приказом директора техникума от 29.08.2022 г. №117а</li></ul>

Разработчики	Заместитель директора по учебно-производственной работе Дударева Елена Николаевна
Краткая аннотация	<p><b>Наставнику необходимо</b> обратить внимание начинающего педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ на требования к организации учебного процесса;</li> <li>➤ на требования к ведению документации;</li> <li>➤ формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;</li> <li>➤ технические средства обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);</li> <li>➤ механизм использования (приобретения или изготовления) дидактического, наглядного и других материалов.</li> </ul> <p><b>Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);</li> <li>➤ разработки программы собственного профессионального роста;</li> <li>➤ выбора приоритетной методической темы для самообразования;</li> <li>➤ подготовки к первичному повышению квалификации;</li> <li>➤ освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;</li> <li>➤ подготовки к будущей аттестации.</li> </ul>
Целевая аудитория программы	Молодые специалисты
Направление реализации программы	Методическая помощь
Цель	Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, повышение его профессионального уровня и создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся техникума.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>-раскрытие потенциала каждого наставляемого; формирование жизненных ориентиров;</li> <li>-адаптация обучающихся в новом учебном коллективе;</li> <li>-повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в олимпиадах и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных мероприятиях;</li> <li>-создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с</li> </ul>

	<p>особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);</p> <p>-формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;</p> <p>-развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);</p> <p>-формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;</p> <p>-создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;</p> <p>-адаптация педагогического работника в новом педагогическом коллективе;</p> <p>-плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию;</p> <p>-построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</p>
Сроки и этапы реализации	26.08.2022-31.06.2024
Объемы и источники финансирования	<p>Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.</p>
Требования к результатам освоения программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;</li> <li>➤ овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;</li> <li>➤ умение работать с группой на основе изучения личности студентов, проводить индивидуальную работу;</li> <li>➤ умение проектировать воспитательную систему;</li> <li>➤ умение индивидуально работать с обучающимися;</li> <li>➤ овладение системой контроля и оценки результатов обучения;</li> <li>➤ становление педагога как профессионала;</li> <li>➤ повышение методической, интеллектуальной культуры педагогического работника.</li> </ul>
Ожидаемые результаты реализации	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ умеет планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;</li> <li>➤ владеет методикой проведения нетрадиционных уроков;</li> <li>➤ умеет работать с группой на основе изучения личности</li> </ul>

	<p>студентов, проводить индивидуальную работу;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ умеет проектировать воспитательную систему;</li> <li>➤ умеет индивидуально работать с обучающимися;</li> <li>➤ овладел системой контроля и оценки результатов обучения</li> <li>➤ становление педагога как профессионала;</li> <li>➤ повышение методической, интеллектуальной культуры педагогического работника.</li> </ul>
Форма представления результатов	Отчет
Система контроля исполнения	Администрация техникума

## **Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

## Формы наставничества в ГАПОУ СПАТ

Исходя из образовательных потребностей техникума выбрана следующая форма наставничества: «преподаватель – преподаватель».

### Характеристика участников формы наставничества «преподаватель – преподаватель».

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>	

## Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

## Характеристика участников формы наставничества «преподаватель – преподаватель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник-предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

## Содержание программы

№ п/ п	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные
1	Собеседование с начинающими педагогами.	Сентябрь 2022г.	Куратор, председатели МО
2	Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.	На протяжении реализации программы	Куратор, председатели МО педагогическо-наставники
3	Мастер-классы, проблемные семинары, деловые игры и другие интерактивные и неформальные формы педагогического общения с молодыми специалистами.	На протяжении реализации программы	Куратор, председатели МО педагогическо-наставники
4	Беседа о правилах оформления журналов учебных занятий, документации куратора.	Сентябрь 2022г.	Замдиректора по УР, председатели МО
5	Анкетирование начинающих педагогических работников. Составление индивидуальных планов работы наставников с молодыми специалистами.	Сентябрь 2022г.	Куратор, председатели МО
6	Беседа «Этапы планирования учебного занятия и подготовка к нему педагога. Советы молодому специалисту при подготовке к учебному занятию»	октябрь	Куратор, председатели МО
7	Посещение молодыми специалистами учебных занятий и мероприятий творчески работающих педагогов колледжа и педагогов-наставников	На протяжении реализации программы	председатели МО
8	Определение темы самообразования. Составление плана работы по данной теме.	Январь 2023	Молодой специалист совместно с наставником
9	Беседа «Типичные ошибки, допускаемые начинающим педагогом. Как провести самоанализ урока»	На протяжении реализации программы	Педагоги-наставники
10	Посещение уроков молодых специалистов.	С февраля 2023	Куратор, председатели МО педагогическо-наставники
11	Беседа «Нестандартные методики проведения учебных занятий»	Январь 2023	Педагоги-наставники
12	Беседа «Индивидуальный подход к обучающимся на учебном занятии, технология организации работы в группах»	Февраль 2023	Педагоги-наставники

13	Смотр кабинетов начинающих педагогов. Советы по оформлению.	Апрель 2023	Замдиректора по НМР, председатели МО
14	Консультация «Оценка качества подготовки студентов по учебной дисциплине (профессиональному модулю): технологии, методы и формы контроля»	Май 2023	Педагоги-наставники
15	Участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства	На протяжении реализации программы	Председатели МО педагоги-наставники
16	Подведение итогов работы молодых специалистов по теме самообразования.	Май 2024	Председатели МО педагоги-наставники
17	Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год. Обсуждение отчетов педагогов-наставников на заседании методического совета техникума	Июнь 2024	Замдиректора по НМР, председатели МО педагоги-наставники