ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЕНАКИЕВСКИЙ ТЕХНИКУМ СФЕРЫ УСЛУГ"

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Енакиево,2024

Персонализированная программа наставничества «Профессиональное становление» государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Енакиевский техникум сферы услуг» на 2024-2026 гг. предназначена для организации индивидуальной практико-ориентированной работы опытных преподавателей-наставников с молодыми специалистами, осуществления корректировки профессиональных умений молодого преподавателя. Программа наставничества разработана в соответствии с Программой целевой модели наставничества в ГБПОУ «Енакиевский ТСУ» для обеспечения функционирования и устойчивого развития наставничества в форме «преподаватель - преподаватель» в техникуме.

**Организация-разработчик:** ГБПОБ «Енакиевский ТСУ»

**Разработчики**: Белкова А.В., методист

Положенцева Н.А., заместитель директора по учебно-производственной работе

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Профессиональное становление»**

**Форма наставничества**: «преподаватель-преподаватель».

**Ролевая модель:** «опытный преподаватель-молодой специалист».

**Цель программы:** формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодого специалиста, осуществление его профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного преподавателя.

**Задачи:**

1. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач.

2. Организовать методическую работу с наставляемым.

3. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.

4. Адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в колледже, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

**Планируемые результаты реализации персонализированной программы наставничества:**

⇒ повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;

⇒ повышение уровня методической, аналитической культуры всех участников программы наставничества;

⇒ повышение педагогического мастерства молодого специалиста;

⇒ измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;

⇒ позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

**Требования к преподавателю-наставнику**

**Наставник** – участник программы наставничества, 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 Наставником может быть преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания учебных дисциплин, профессиональных модулей. Это должен быть опытный педагог (преподаватель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, участник профессиональных конкурсов, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), имеющий активную жизненную позицию. Преподаватель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

**Преподаватель-наставник обязан**:

⇒ знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в РФ, документов по вопросам обучения и воспитания молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов среднего общего образования, федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования;

⇒ развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;

⇒ способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

⇒ ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

⇒ прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в колледже;

⇒ способствовать профессиональному становлению наставляемого.

**Требования к наставляемым**

⇒ изучать нормативные документы, определяющие их 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 методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

⇒ периодически отчитываться о своей работе перед наставником, председателем дисциплинарно-цикловой комиссии, методической службой техникума.

**Основные направления работы по реализации программы наставничества.**

**Организация наставничества**

Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими преподавателями и организация их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по составлению и анализу рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда преподавателя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не только контролирует, но и способствует быстрейшей адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психологопедагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

**Выявление проблемных зон** в работе наставляемого наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых:

- недостаточные навыки работы с методической документацией;

- отсутствие навыков самоанализа;

- недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса и др.

Работа с наставляемым планируется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- помощь в составлении рабочих программ и календарно-тематического планирования, заполнении журнала теоретического обучения;

- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;

- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;

- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;

- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;

- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д. ⎫ составление ежемесячного отчета по работе с наставляемым

**Срок осуществления**: с «02» сентября 2024 г. по «30» июня 2026 г.

**Пояснительная записка**

Персонализированная программа наставничества (далее – Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников СПО, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

Программа разработана с целью оказания практической помощи в организации системы наставничества педагогов в ГБПОУ «Енакиевский ТСУ». Программа обеспечивает участников СПО инструментарием по внедрению и применению (целевой модели) наставничества, определяют виды и формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества, методику организации пар наставничества.

Программа «Педагог-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Режим работы: онлайн, очный, смешанный.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий.

В плане мероприятий отражаются:

- основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации - психолого-педагогические,

- методические,

- ИКТ - компетенции,

- цифровизация образования,

- внеурочная и воспитательная деятельность,

- здоровье сбережение обучающихся.

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

**Информационно-методическое обеспечение** системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью: - официального сайта образовательной организации; - участия педагогов в сетевых предметных сообществах; - организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы; - сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

**Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны образовательной организацией:**

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»

2. Приказ о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

**Цель:**

создание организационно-методических условий для развития профессиональных знаний, умений и навыков, и успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

**Задачи:**

1) выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

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;

3) мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

4) оказание помощи в ведении документации учителя.

**Срок реализации Программы Программа наставничества определяет**

**взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе.**

**Срок реализации 9 месяцев. Программа продлевается на срок действия**

**нормативных документов через ежегодный план («дорожную карту»)**

**реализации Программы с учетом Программы их достижений.**

Режим работы в паре наставничества: очный

**Содержания деятельности:**

Запросы наставляемого: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста. Оказание методической помощи в повышении общего дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Вид наставничества: групповая форма работы Мероприятия программы:

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

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

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

4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

1) успешная адаптации молодого педагога в учреждении;

2) повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;

3) совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся

4) использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;

5) своевременное и качественное заполнение документации.

**План мероприятий**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Мероприятия** | **Виды, форма деятельности** | **Ожидаемые результаты** | **Критерии оценивания эффективности мер** | **Отметка о выполнении** |
| 1 Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог» Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений. | Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы. | укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации. | Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,... | Сентябрь-октябрь |
| 2 Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ» | Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника | улучшение психологического климата в образовательной организации; повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять документацию | На основании входного анкетирование составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога. | Сентябрь-октябрь |
| 3 Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности. | Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. | качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации; | Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий. | В течение 1 полугодия |
| 4 Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий | Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации. | рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации; | Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз. | В течение года (по мере возникновения вопросов) |
| 5 Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков | Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных  мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков. | Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов | Анкетирование: какие вебинары использовали при в подготовке к уроку? Какие видео использовали? Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока? | В течение года (по мере возникновения вопросов) |
| 6 Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора | Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий. | повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и  т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионал | Составление анализа мероприятия, который посетили у наставника. Разбор анализа и мероприятия. | В течение года |
| 7 Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия | При проведении ПЦК давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога. | Отработка навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ПЦК | Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить поло- жительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности. | В течение года (по графику проведения ПЦК, педагогических советов) |
| 8 Периодически сообщать куратору или председателю цикловой комиссии о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности | Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий. | Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству | Анализ в качестве отчета или в устной форме. | Раз в месяц |
| 9 Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе | Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах. | Повышение траектории обучения | Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить положительные стороны его работы в урочной и внеурочной деятельности. | Раз в полугодие |
| 10 Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества.  Включить план предметной недели. | Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте колледжа. | повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации; | Анализ посещенных мероприятий | В течение года по графику. |
| 11 Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого | Проходить курсы повышения квалификации, выполнять работы по наставничеству. | Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления | Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий. | По графику |
| 12 В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или конкурсных мероприятиях | Посещать уроки, мероприятия, делать анализ посещенных уроков, показать траекторию деятельности и повышения квалификации наставляемого. | Повышение педагогического мастерства наставляемого педагога | Творческий отчет наставляемого педагога | По графику |
| 13 Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества | На заседании ПЦК проанализировать выполнение персонализированной программы. Дать возможность наставляемому педагогу выразить свое отношение к наставнической деятельности, и получил ли он ответы на вопросы, которые были в начале учебного года и в начале трудовой деятельности. | Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы. Подписать договор о продлении работы молодого специалиста с данной образовательной организацией. | Провести анализ достижений педагога за учебный год: траектория обученности обучающихся, траектория достижений педагога.  – **реакция наставляемого**, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого; **– изменения в знаниях** и их оценки; **– изменение поведения** и способа действий в проблемных ситуациях; **– общая оценка результатов** для образовательной организации: 1) оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция. В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника | Май |