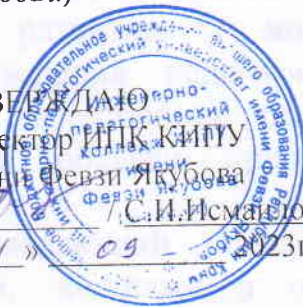




МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Республики Крым
«Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова»
(ГБОУВО РК КИПУ имени Февзи Якубова)

ОДОБРЕНА
на заседании УМО
протокол № 4 от «01» 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИПК КИПУ
имени Февзи Якубова
С.И. Исмаилова/
«01» 09 2023 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
по форме педагог-педагог
ИПК КИПУ имени Февзи Якубова

Срок реализации: 1 год.

г.Симферополь, 2023

Организация наставничества в колледже

Педагогическое наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставляемый - начинающий преподаватель, овладевший знаниями основ педагогики по программе колледжа или ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Цель и задачи программы наставничества

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Инженерно-педагогического колледжа ГБОУ ВО РК КИПУ имени Февзи Якубова, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Обеспечение наиболее легкой адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне

4. Мобилизация внутренних ресурсов педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционирование собственного позитивного витагенного опыта
5. Организация методической работы с наставляемыми в условиях колледжа.
6. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
7. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Срок реализации программы наставничества – 1 год (в течение учебного года).

Применяемые формы наставничества и технологии

При реализации программы «Опытный педагог - молодой специалист» используется такая форма наставничества, как «педагог-педагог». В Программе используются следующие понятия:

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Профессиональная адаптация начинающего преподавателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах колледжа;
- профессиональная адаптация преподавателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе колледжа;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста преподавателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Область применения

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

Ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист».

Формы и методы работы с молодыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые занятия, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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 учебных предметов, дисциплин или МДК.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, 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.

Содержание программы наставничества

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в ИПК КИПУ имени Февзи Якубова является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

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.

Функции наставника

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого 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;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий;
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника

Наставник имеет право:

- посещать занятия молодого специалиста;
- проводить все виды анализа занятий;
- контролировать подготовку молодого специалиста к занятиям;
- проводить анализ тематического и поурочного планирования;
- проводить систематические срезы знаний обучающихся и анализ их результатов.

Функции наставляемого

В период наставничества наставляемый обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты колледжа, ее структуру и, особенности деятельности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
- 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.

Права наставляемого

Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение методических комиссий колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

Оценка результатов программы и ее эффективности

- адаптации начинающих педагогов в учреждении;
- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

Рост профессиональной и методической компетенции молодых преподавателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий

Приобретение умения общаться с обучающимися с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность колледжа: Федеральным законом «Об образовании»; Федеральным государственным образовательным стандартом; Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»; Конвенцией ООН о правах ребёнка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для колледжа; уставом учреждения; локальными актами колледжа.

План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

Срок исполнения	Планируемые мероприятия
август-сентябрь	- Беседа: Традиции колледжа. Ближайшие и перспективные планы колледжа. - Инструктаж: Нормативно-правовая база колледжа (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка колледжа; - Практическое занятие: Планирование и организация

	<p>работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; - Выполнение единых требований к ведению тетрадей;
октябрь	<ul style="list-style-type: none"> - Посещение молодым специалистом занятий преподавателя - наставника. - Анализ занятия наставником; - Самообразование - лучшее образование. - Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; - Практикум по темам «Разработка поурочных планов»; - Посещение занятий молодого преподавателя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.
ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> - Методические разработки: требования к анализу занятия и деятельности преподавателя на занятии. Типы, виды, формы урока Занятие: Работа с учебной документацией; - Обучение составлению отчетности по окончанию семестра; - Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся; - Занятие: Современный урок и его организация; - Практикум: Разработка олимпиадных заданий. - Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. - Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.
декабрь	<ul style="list-style-type: none"> - 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 занятий преподавателя - наставника;
январь	<p>Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда; - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;
февраль	<p>Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Посещение занятий, мероприятий, классных часов, праздников у опытных преподавателей колледжа; - Посещение занятий молодого преподавателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; - Посещение открытого урока молодого преподавателя. - Анализ и самоанализ занятия; - Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»;
март	<ul style="list-style-type: none"> - 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;
апрель	<ul style="list-style-type: none"> - Практическое занятие: Введение в урок активных методов обучения (превращение модели в игру, имитационные игры); - Участие молодого специалиста в заседании ПЦК (выступление по теме самообразования); - Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;
май	<ul style="list-style-type: none"> - Выступление молодого специалиста на ПЦК. - Методическая выставка достижений преподавателя; - Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; - Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; - Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

Памятка для молодого специалиста

1. В кабинет приходите немного раньше звонка, убедитесь, что все готово к занятию, мебель хорошо расставлена, доска чистая, имеются наглядные пособия. Войдите в аудиторию последним. Добейтесь, чтобы все обучающиеся приветствовали вас организованно. Осмотрите всю аудиторию, особенно ребят, которые вызывают у вас проблемы в работе. Обратите внимание обучающихся на привлекательность организованного начала занятия, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше времени.
2. На поиски страницы вашего предмета в классном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.
3. Занятие начинайте бодро, энергично, позитивно. Не задавайте первым вопрос: «Кто не выполнил домашнее задание?» - обучающиеся начинают думать, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Занятие ведите так, чтобы каждый обучающийся постоянно был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
4. Обучающихся необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп занятия необходимо постоянно контролировать, помогать отстающим, чтобы они смогли поверить в свои силы, дабы сохранять набранный темп занятия. Держите в поле зрения всю аудиторию и более всего тех, у кого внимание неустойчивое, кто часто отвлекается. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Просьбы и вопросы к тем обучающимся, которые часто занимаются на занятии посторонними делами, помогут вам вернуть их к теме работы.
6. Оценивая знания, мотивируйте своих обучающихся, придавайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите обучающемуся, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
7. Занятие заканчивайте общей оценкой группы и отдельных обучающихся. Каждому ребенку приятно испытывать удовлетворение от хороших результатов своего труда.
8. Нужно особо отметить положительные моменты в работе недисциплинированных ребят, но не следует делать это слишком часто и лишь за малые усилия детей.
9. Занятие всегда нужно прекращать со звонком.
10. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.
11. В ситуациях недисциплинированности обучающихся, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к аудитории, найдите свой «ключ» к обучающимся.

Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте учебные программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывайте помощь при подготовке к занятиям, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. В своей группе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 занятия с тем, чтобы дать молодому специалисту возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте занятия молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.