Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Солонешенский лицей профессионального образования»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

 |
|  |  |
| СОГЛАСОВАНО Педагогическим советом протокол от 31.03.2022 г.№ 11 | УТВЕРЖДЕНОДиректор КГБПОУ «Солонешенский ЛПО»\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Шмакова Л.Л.Протокол от 04.04.2022 г. № 39/1-У |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

 |
|  |  |
|  |  |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

в КГБПОУ «Солонешенский лицей профессионального образования»

Солонешное, 2022г.

Оглавление

1. Пояснительная записка

2. Цель и задачи программы

3. Этапы реализации программы

4. Формы и методы реализации программы

5. План работы

6. Ожидаемые результаты

1.Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики лицея.

Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в лицее. Включает в себя анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие мастера, преподаватели в своей деятельности, а также эмоционального состояния по отношению к учащимся, коллегам и к процессу преподавания.

Наставничество молодого специалиста это становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств педагога.

Система наставничества призвана оказывать начинающему преподавателю профессиональную помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, мастера, классного руководителя. Создавать ситуации успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Программа наставничества призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Задача наставника - помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество - это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, учащихся, родителей (законных представителей). Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Срок реализации программы: 3 года

2. Цель и задачи программы

**Цель программы:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу. Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, вовлечение их в образовательную деятельность и общественную жизнь образовательной организации.

**Задачи программы:**

-Обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

-Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.

-Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на учителя обязанности по занимаемой должности.

-Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

-Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

-Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога, повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

-Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

-Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, усвоению лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, способствовать объединению и общению на основе традиций сложившихся в профессиональном образовании.

3.Этапы реализации программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить четыре этапа:

***Первый этап****.* Анкетирование молодых специалистов в целях выявления первичных затруднений в профессиональном становлении.

***Второй этап****. С*оставление и реализация программы наставничества.

***Третий этап****.* Отслеживание уровня профессиональной

компетентности молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

***Четвёртый этап****.* Оценка эффективности и результативности реализации программы.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования для определения трудностей и проблем. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего мастера-педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть надзирателем, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой специалист обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

4.Формы и методы реализации программы

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

**Деятельность наставника**

1-й этап - **адаптационный**. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет степень его умений и навыков, чтобы выработать программу адаптации.

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

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

**Обязанности наставника:**

- 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;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста с лицеем, с расположением учебных кабинетов, лабораторий, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к мастеру-преподавателю, 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, 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 руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Обязанности молодого специалиста:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы 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.

5. План работы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание** **обучения** | **Ожидаемые результаты** | **Методы обучения** | **Сроки**  | **Контроль за исполнением** |
| 1. | Изучение документов по ФГОС СПО. Познакомить с учебным планом лицея, программой, с документами строгой отчётности. Организация работы с учебной группой. | Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию, оформлять личные дела учащихся, журналы. | Консультация, знакомство с инструкциями | Август сентябрь, 2022 | Оформление календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы. Взаимопосещение уроков. |
| 2. | **Практическое занятие** Ведение документации (электронный журнал, личные дела обучающихся, журналы инструктажей) | Знать требования к работе со документацией. | Консультация, знакомство с Положениями | Сентябрь, октябрь 2022 | Контроль ведения электронного журнала, личных дел обучающихся, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов и журнала по технике безопасности. |
| 3. | Консультации по вопросу возрастных особенностей подростков  | Выявление трудностей в обучении студентов, построение системы работы с обучающимися | Консультации психолога, беседа с родителями и студентами, анкетирование  | Сентябрь –ноябрь 2022 | Проведение родительского собрания в группе, анализ воспитательной работы. |
| 4. | **Практическое занятие.** Методика планирования урока. | Ставить цели, задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять отбор учебного материала, уметь соотносить существенную информацию с содержанием учебника. | Консультация посещение и анализ уроков у педагогов наставников; практикум. | Сентябрь –ноябрь 2022 | Составление поурочных планов, технологических карт уроков. Взаимопосещение уроков |
| 5. | Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях (анкетирование). | Составление плана работы над теми или иными профессиональными трудностями | Беседы, анкетирование, опросы с привлечением педагога психолога  | Октябрь - ноябрь, 2022 | Посещение уроков, контроль за исполнением рекомендаций |
| 6. | Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися. Особенности уроков МДК, учебной практики | Уметь проводить самоанализ урока. | Консультации, посещение и анализ уроков у опытных педагогов. | Декабрь,2022 | Технологические карты уроков по МДК, учебной практике. Проверка заполнения документов по предметам за 1 полугодие |
| 7. | Участие в предметной неделе по профессии «Повар, кондитер» | Разработка, составление плана-графика мероприятия | Консультации, у педагогов наставников | Ноябрь, 2022 | Контроль реализации плана мероприятия.  |
| 8. | Организация индивидуальной работы с обучающимися. Особенности уроков производственной практики | Уметь проводить самоанализ урока  | Консультации и анализ уроков у педагога наставника, практикум. | Январь-Февраль,2023 |  Контроль качества составления документации по производственной практике и журнала по технике безопасности. |
| 9. | Участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах. | Проводить в системе индивидуальную работу с обучающимися. Уметь выявлять способных, активных студентов | Беседы, с обучающимися и родителями, анкетирование, проведение диагностик | Февраль март, 2023 | Контроль за участием обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т. д. |
| 10. | Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений преподавателя. | Представление результатов деятельности по самообразованию | Консультации | Апрель, 2023 | Анализ деятельности молодого специалиста по теме самообразования |
| 11. | Подведение итогов работы за год. | Самостоятельное составление анализа учебно-воспитательной работы за год. | Беседы, консультации | Май-июнь, 2023 | Подготовка анализа работы с молодым специалистом на заседание Методического объедения |

6. Ожидаемые результаты

**для молодого специалиста:**

включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно - экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность;

активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

наличие портфолио у каждого молодого педагога;

успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию.

**для наставника:**

эффективный способ самореализации;

повышение квалификации;

достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**для образовательной организации:**

успешная адаптация молодых специалистов;

повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в лицее.