

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГПОБУ
«Многопрофильный лицей»
_____ Королёв А.Г.
«10» ноября 2023 г.

ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ»

Разработчик:
куратор, (методист) Скотникова И.В.

2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|--|-------|
| Паспорт программы | 3-9 |
| Общие положения | 3 |
| Основания для разработки | 4 |
| Разработчик | 4 |
| Краткая аннотация | 4 |
| Целевая аудитория программы | 5 |
| Направление реализации программы | 5 |
| Цель | 5 |
| Задачи | 5 |
| Сроки реализации программы | 6 |
| Принципы реализации программы | 6 |
| Объем и источники финансирования | 6 |
| Характеристика подготовки по программе | 6- |
| Требования, предъявляемые к наставнику | 7 |
| Требования к молодому педагогу | 7 |
| Формы и методы работы с молодыми и новыми педагогами | 8 |
| Требования к результатам освоения программы наставляемым педагогом | 8 |
| Ожидаемые результаты | 8 |
| Форма представления результатов | 8-9 |
| Содержание программы | 10-12 |
| Организационный этап | 10 |
| Основной этап | 10 |
| Аналитический этап | 12 |
| Приложение 1. Индивидуальный план наставничества | 13-16 |
| Цель | |
| Задачи | |
| Содержание деятельности | |
| Ожидаемые результаты | |
| Мероприятия по наставничеству | |
| Приложение 2. Отчет об итогах наставничества | 18-20 |

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | |
|------------------------|---|
| <p>Общие положения</p> | <p>В условиях перехода лица на актуализированные ФГОС, утверждения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» проблема наставничества становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.</p> <p>С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога, это – профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество. Социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь.</p> <p>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.</p> <p>Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Образовательной организации необходимо создать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, мастера производственного обучения, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.</p> <p>Главная задача политики государства в области образования – модернизация, включающая глобальные изменения во всех областях педагогической деятельности. Педагогический коллектив лица состоит из опытных педагогов, но в то же время существует заметный приток молодых кадров. Сильные стороны педагогов с большим стажем заключены в одном всеобъемлющем слове – опыт. К неоспоримым достоинствам молодых педагогов относится, прежде</p> |
|------------------------|---|

| | |
|--------------------------|--|
| | <p>всего, позитивизм и творчество, открытость новому, что является надёжным «основанием» для внедрения новой образовательной парадигмы. В деятельности отдельных опытных преподавателей, имеющих за плечами большой стаж работы, зачастую присутствует авторитарный стиль, формальный подход к необходимым изменениям в преподавании; современный социальный заказ осознаётся с позиции устаревших стереотипов. Проблемами молодых педагогов являются преобладание теоретических знаний над практическими навыками; неуверенность в своих силах или, напротив, завышенная самооценка, но пожалуй, самое главное в том, что, имея за плечами опыт обучения в традиционной школе, они полны тех же стереотипов, что и их опытные коллеги. Организация инновационной деятельности педагогического коллектива в современных условиях становится непростой управленческой задачей. Педагоги с большим стажем работы постепенно уходят из лица. В какой мере станут «носителями новых идей» современные выпускники? Насколько актуален подход – молодой специалист – наставник в современных условиях? Возникает много вопросов: где педагогу взять дополнительное время для бесед, занятий, консультаций молодого педагога? Существует ли литература в помощь тандему «молодость – опыт»?</p> <p>Все эти вопросы, противоречия и проблемы становятся отправной точкой для проектирования современного, эффективного подхода к процессу «вхождения в профессию» молодых педагогов. Для оптимизации процесса профессионального совершенствования молодых педагогов необходим комплексный подход, в котором важно все: используемые принципы, продуманные формы занятий, методы и технологии, создание ситуации успеха, современная диагностика, повышение уровня мотивации, вхождение в коллектив и много другое.</p> |
| Основания для разработки | Положение о наставничестве, утвержденное 20.01.2023 года, утвержденное приказом директора лица от 20.01.2023 года. |
| Разработчик | Скотникова Ирина Викторовна |
| Краткая аннотация | <p><i>Наставнику необходимо обратить внимание</i> начинающего педагога:</p> <p>на требования к организации учебного процесса;</p> <p>на требования к ведению документации;</p> |

| | |
|----------------------------------|---|
| | <p>формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;</p> <p>технические средства обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);</p> <p>механизмы использования (приобретения или изготовления) дидактического, наглядного и других материалов.</p> <p>Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:</p> <p>практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приёмы обучения; основы управления уроком и др.);</p> <p>разработки программы собственного профессионального роста;</p> <p>выбора приоритетной методической темы для самообразования;</p> <p>подготовки к первичному повышению квалификации;</p> <p>освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;</p> <p>подготовка к будущей аттестации.</p> |
| Целевая аудитория программы | Молодые педагоги |
| Направление реализации программы | Методическое – профессиональное наставничество |
| Цель | Обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности молодого педагога, его самореализации и закреплению в педагогической профессии. |
| Задачи | <ol style="list-style-type: none"> 1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 2. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. 4. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в |

| | |
|---|---|
| | учебный процесс. |
| Сроки реализации программы | 01.09.2023 г. – 01.09.2024 г. |
| Принципы реализации программы | <p>Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.</p> <p>Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.</p> <p>Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.</p> <p>Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.</p> |
| Объем и источники финансирования | Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательной организации, за исключением возможного привлечения специалистов для проведения первичного обучения наставников. По итогам работы наставника с наставляемым, возможно денежное стимулирование, а также награждение благодарственными письмами и грамотами. |
| Характеристика подготовки по программе | |
| Требования, предъявляемые к наставнику | <p>-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего педагога по занимаемой должности;</p> <p>-разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;</p> <p>-изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу лица, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;</p> <p>-знакомить молодого педагога слицеем, с расположением учебных кабинетов, лабораторий, мастерских,</p> |

| | |
|--------------------------------|---|
| | <p>служебных и бытовых помещений;</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 педагогом учебных занятий и внеаудиторных мероприятий; -разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления; -давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; - контролировать работу, оказывать необходимую помощь; -оказывать молодому педагогу 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 педагога, корректировать его поведение в лицее, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора; -участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; -периодически докладывать руководителю методической комиссии о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда; -подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога. |
| Требования к молодому педагогу | <ul style="list-style-type: none"> - изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности; - выполнять план профессионального становления в установленные сроки; - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать |

| | |
|---|--|
| | <p>практическими навыками по занимаемой должности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 методической комиссии. |
| <p>Формы и методы работы с молодыми и новыми педагогами</p> | <p>беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые уроки, внеаудиторные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов повышения квалификации.</p> |
| <p>Требования к результатам освоения программы наставляемым педагогом</p> | <ul style="list-style-type: none"> - умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование; - овладение методикой проведения нетрадиционных уроков; - умение работать с группой на основе изучения личности студентов, проводить индивидуальную; - умение проектировать воспитательную систему; - овладение системой контроля и оценки результатов обучения; - становление педагога как профессионала; - повышение методической, интеллектуальной культуры педагогического работника. |
| <p>Ожидаемые результаты</p> | <ul style="list-style-type: none"> - умеет планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование; - владеет методикой проведения нетрадиционных уроков; - умеет работать с группой на основе изучения личности студентов, проводить индивидуальную работу; - умеет проектировать воспитательную систему; - умеет индивидуально работать с обучающимися; - овладел системой контроля и оценки результатов обучения; - становление педагога как профессионала; - повышение методической, интеллектуальной культуры педагогического работника. |
| <p>Форма</p> | <p>Отчет, портфолио молодого педагога</p> |

| | |
|--|--|
| представления результатов | |
| Система контроля исполнения программы | Администрация лицея, куратор, методист |

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

| № п/п | Мероприятие | Сроки исполнения | Ответственные | Форма отчетности |
|-----------------------------|---|---------------------|---|---------------------|
| Организационный этап | | | | |
| 1 | Собеседование с начинающим педагогом | август | Зам.директора по ТО, методист, педагогический наставник | |
| Основной этап | | | | |
| 2 | Помощь в планировании, оформлении документации, организации работы молодого специалиста | в течение года | Зам.директора по ТО, методист, педагогический наставник | |
| 3 | Мастер-классы, проблемные семинары, деловые игры и другие интерактивные и неформальные формы педагогического общения с молодыми специалистами. | в течение года | методист, руководители методических комиссий | |
| 4 | Беседа о правилах оформления журналов учебных занятий, документации классного руководителя учебной группы. | сентябрь | педагогический наставник | |
| 5 | Анкетирование начинающих педагогических работников. Составление индивидуальных планов работы наставников с наставляемыми (молодыми специалистами) | сентябрь | методист, педагогический наставник | |
| 6 | Беседа «Этапы планирования» | октябрь | педагогический наставник | |

| | | | | |
|----|---|----------------|--|--|
| | учебного занятия и подготовка к нему педагога. Советы молодому специалисту при подготовке к учебному занятию» | | | |
| 7 | Посещение молодыми специалистами учебных занятий и мероприятий творчески работающих педагогов лицея и педагогов-наставников | в течение года | методист, руководители методических комиссий, педагоги-наставники | |
| 8 | Определение темы самообразования. Составление плана работы по данной теме. | октябрь | молодой педагог совместно с наставником | |
| 9 | Беседа «Типичные ошибки, допускаемые начинающим педагогом. Как провести самоанализ урока». | ноябрь | педагоги-наставники | |
| 10 | Посещение уроков молодых педагогов. | декабрь-май | зам.директора, методист, руководители методических комиссий, педагоги наставники | |
| 11 | Подведение итогов 1 полугодия. Внесение предложений по совершенствованию работы с начинающими педагогами во 2-м полугодии. | январь | зам.директора, методист, руководители методических комиссий, педагоги наставники | |
| 12 | Беседа «Нестандартные методики проведения учебных занятий» | январь | педагоги-наставники | |
| 13 | Беседа | февраль | педагоги- | |

| | | | | |
|---------------------------|--|----------------------|---|--|
| | «Индивидуальный подход к обучающимся на учебном занятии, технология организации работы в группах» | | наставники | |
| 14 | Смотр кабинетов начинающих педагогов. Советы по оформлению. | апрель | заместители директора, педагоги-наставники | |
| 15 | Консультация «Оценка качества подготовки студентов по учебной дисциплине (профессиональному модулю): технологии, методы и формы контроля». | май | педагоги-наставники | |
| 16 | Участие молодых педагогов во внутри лицейских конкурсах профессионального мастерства. | по плану работы лица | методист, руководители методических комиссий | |
| 17 | Подведение итогов работы молодых педагогов по теме самообразования. | июнь | руководители методических комиссий, педагоги-наставники | |
| Аналитический этап | | | | |
| 18 | Подведение итогов работы с молодыми педагогами за учебный год. Обсуждение отчётов педагогов-наставников на заседаниях методических комиссий. | июнь | руководители методических комиссий, педагоги-наставники | |

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГПОБУ
«Многопрофильный лицей»
_____ Королёв А.Г.
«»2022 г.

Индивидуальный план наставничества

на 2022-2023 учебный год

Ф.И.О преподавателя (молодого педагога): Петухова Екатерина Анатольевна

Ф.И.О должность наставника: преподаватель Скотникова Ирина Викторовна

Цель- обеспечить постепенное вовлечение молодого специалиста во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
2. Формировать и воспитывать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
4. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в учебный процесс.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого педагога.

3. Планирование и анализ педагогической в рамках должностных обязанностей.

4. Помощь молодому педагогу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеаудиторное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога и программы наставничества.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- умение молодого педагога проектировать учебно-воспитательную систему, работать с учебной группой на основе изучения личности обучающегося, проводить индивидуальную работу.

Мероприятия по наставничеству:

| № п/п | Срок реализации | Содержание мероприятия | Форма работы | Ответственные | Результат |
|-----------------------------|-----------------------------------|---|--|---------------|---|
| Организационный этап | | | | | |
| 1 | Август-сентябрь | <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение программы и учебников соответствующих ФГОС. 2. Знакомство с новыми технологиями через предметные издания в Интернет. 3. Повышение квалификации на курсах для педагогов профильных дисциплин СПО. 4. Совместная разработка рабочих программ по дисциплинам наставляемого. | консультации | Наставник | Рабочие программы |
| 2 | Регулярно в течение учебного года | <ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование знаний в области классической и современной психологии и педагогики. 2. Взаимопосещение уроков (наставником и наставляемым). | беседы, мастер-классы, банк педагогических идей, | наставник | готовность выступить на заседаниях методической комиссии, педагогическом совете |
| 3 | Регулярно в течение учебного года | <ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование знаний в области современного содержания образования обучающихся. 2. Знакомство с новыми формами, методами и приёмами обучения. | беседы, мастер-классы, банк педагогических идей | наставник | портфолио наставляемого педагога |
| 4 | Ноябрь-декабрь | <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка контрольно-оценочных средств и контрольно- | беседы, практикумы | наставник | готовые КОСы, КИМы, |

| | | | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|----------------------------|---|
| | | измерительных материалов по междисциплинарным курсам и профильным дисциплинам. | | | портфолио наставляемого |
| 4 | Апрель-май | <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение интерактивных коммуникативных технологий и использование их в учебном процессе. 2. Сбор и анализ Интернет информации по ИКТ, педагогике и психологии. 3. Создание/возобновление работы с персональным сайтом. | индивидуальные консультации | наставник | сайт |
| 5 | Регулярно в течение учебного года | <ol style="list-style-type: none"> 1. Приобщение к здоровому образу жизни. 2. Совершенствование знаний в области классической и современной психологии и педагогики. | личный пример | наставник | удостоверения, сертификаты о прохождении курсов ПК, вебинаров, семинаров. |
| 6 | Май-июнь | <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка молодого педагога к открытому уроку на уровне методической комиссии. 2. Проведение открытого урока молодям педагогом. 3. Педагогический анализ наставника и самоанализ педагога по проведённому открытому уроку на уровне методической комиссии. | беседы, консультации, открытый урок, заседание методической комиссии | молодой педагог, наставник | разработка открытого урока, самоанализ урока, педагогический анализ |
| 7 | Июнь-сентябрь | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование портфолио молодого педагога. 2. Составление отчета о реализации | портфолио, отчет | молодой педагог, наставник | портфолио, отчет |

| | | | | | |
|--|--|--------------------------|--|--|--|
| | | программы наставничества | | | |
|--|--|--------------------------|--|--|--|

Наставник _____ /Скотникова И.В.

Наставляемый преподаватель _____ /Петухова Е.А.

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГПОБУ
«Многопрофильный лицей»
_____ Королёв А.Г.
«__» _____ 20__ г.

Отчет об итогах наставничества

Ф.И.О наставляемого педагога, занимаемая должность Петухова Екатерина Анатольевна, преподаватель профильных дисциплин

Ф.И.О наставника, занимаемая должность, категория Скотникова Ирина Викторовна, преподаватель профильных дисциплин, 1 категория

Период наставничества: с 01.09.2022 года по 01.09.2023 год

Заключение о результатах работы по наставничеству

| Показатель | Краткая характеристика достигнутых результатов |
|------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |

Выводы: _____

Рекомендации: _____

Наставник: _____ /преподаватель профильных дисциплин Скотникова Ирина Викторовна

С отчетом об итогах наставничества ознакомлена, наставляемый педагог: _____ /Петухова Екатерина Анатольевна

* В разделе «Выводы» указывается объем и качество выполненного индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельной деятельности; положительные моменты и трудности в работе с наставляемым;

* В разделе «Рекомендации» отмечаются вопросы, которые необходимо дополнительно изучить наставляемому педагогу; недостатки, которые следует устранить; методы и способы, которые можно применить для улучшения работы наставляемого.