

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, педагоги-наставники	
Основной этап				
2	Помощь в планировании, оформлении документации, организации работы молодого специалиста	в течение года	Зам.директора по ТО, методист, педагоги-наставники	
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	педагоги-наставники	
5	Анкетирование начинающих педагогических работников. Составление индивидуальных планов работы наставников с наставляемыми (молодыми специалистами)	сентябрь	методист, педагоги-наставники	
6	Беседа «Этапы планирования	октябрь	педагоги-наставники	

	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.