



НЕФТЕЮГАНСКИЙ
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ

Автономное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
«Нефтеюганский политехнический колледж»

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Рольевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого: _____

Ф.И.О. и должность наставника: _____

Срок реализации программы: с «01» октября 2024 г. по «30» июня 2025 г.

г. Нефтеюганск, 2024

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программы развития наставничества определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих общими и профессиональными компетенциями, и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая программа наставничества регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» (далее — Колледж).

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри Колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

Сегодня образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в образовательное учреждение преподавателям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с нормативной и планирующей документацией, которую им необходимо разрабатывать, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста или вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими в колледж педагогами.

Нормативные правовые документы

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста

педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

– Приказ от 26.09.2023 № 01-01-06/503 об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества АУ «Нефтеюганский политехнический колледж».

– Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Цель и задачи программы наставничества

Цель: создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи:

1 Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже через освоение норм, требований и традиций Колледжа, и с целью закрепления их в нём.

2 Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3 Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

4 Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.

5 Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР.

6 Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 01.10.2024 г., срок окончания 30.06.2025 года.

Содержание деятельности

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

2. Организация взаимопосещения уроков с последующим анализом.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по семестрам).
4. Помощь молодому (начинающему) педагогу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, конкурсы профмастерства, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого (начинающего) педагога к участию в работе педагогических сообществ.
8. Привлечение молодого (начинающего) педагога к участию в научно- практических конференциях, конкурсах педагогического мастерства.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым (начинающим) педагогом

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

Права и обязанности наставника и наставляемого

Наставник обязан:

- Помогать разрабатывать индивидуальный план развития молодого (начинающего) педагога, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- В соответствии с утверждённой программой наставничества личностно-встречаться с молодым (начинающим) педагогом для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- Выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности молодого (начинающего) педагога в рамках мероприятий индивидуального плана;
- Передавать молодому (начинающему) педагогу накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
- Оказывать молодому (начинающему) педагогу помощь и поддержку в освоении (совершенствовании) профессиональных компетенций;
- Личным примером развивать положительные профессиональные качества молодого (начинающего) педагога, при необходимости мягко и корректно корректировать его поведение;
- Принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников.

Наставник имеет право:

- Привлекать молодого (начинающего) педагога к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программ наставничества;
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- Выбирать формы и методы контроля деятельности молодого (начинающего) педагога и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- Требовать выполнения молодым (начинающим) педагогом индивидуального плана;
- Принимать участие в оценке профессиональных достижений молодого (начинающего) педагога и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- Принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения

региональной программы;

- Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программнаставничества;

- Обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой;

- Обращаться к руководителю Колледжа с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

Молодой (начинающий) педагог - наставляемый (стажер) обязан:

- Выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;

- Совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);

- Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;

- Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках программы наставничества;

- Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

Молодой (начинающий) педагог - наставляемый (стажер) имеет право:

- Пользоваться имеющейся в нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;

- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством;

- В индивидуальном порядке запрашивать интересующую информацию;

- Принимать участие в оценке качества реализованных программнаставничества, в оценке соответствия условий организации программнаставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения этой программы;

- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к кураторунаставнической деятельности.

Деятельность наставника

1-ый этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого (начинающего) педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-ой этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого (начинающего) педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-ий этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого (начинающего) педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- Добровольность;

- Гуманность;
- Соблюдение прав молодого специалиста;
- Соблюдение прав наставника;
- Конфиденциальность;
- Ответственность;
- Искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- Взаимопонимание;
- Способность видеть личность.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

- Повышение активности участия наставника и молодого (начинающего) педагога в образовательных событиях по программе наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных и творческих конкурсах, проектах и т.д.);
- Повышение активности участия молодого (начинающего) педагога в мероприятиях профориентационного, мотивационного и практического характера (конференциях, профессиональных конкурсах, проектах и т.д.);
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого (начинающего) педагога;
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в педагогическом коллективе Колледжа;
- Рост числа собственных педагогических продуктов: статей, исследований, методических разработок, дидактических и методических материалов наставника и молодого (начинающего) педагога;
- Улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества

- Повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Рост числа молодых (начинающих) педагогов, пришедших на работу в Колледж и закрепившихся в нём;
- Качественный рост успеваемости в группах, с которыми работает молодой (начинающий) педагог, выступавший в роли наставляемого;
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого (начинающего) педагога, выступавшего в роли наставляемого.
- Процент посещения наставниками и наставляемыми мероприятий на региональном, муниципальном уровнях, способствующих внедрению программы многофункционального наставничества в частности и развитию системы наставничества в целом.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (стажера)

Направление деятельности	Мероприятие	Сроки	Участники	Результат	Форма контроля	Отметка о выполнении
Диагностика профессиональных затруднений, профессиональных дефицитов	Анкетирование наставляемого по профессиональным затруднениям	Октябрь	Наставляемый, наставник	Выявление профессиональных затруднений	Диагностика	Выполнено/не выполнено
	Анкетирование наставляемого по профессиональным дефицитам	Октябрь	Наставляемый, наставник	Выявление профессиональных дефицитов	Диагностика	Выполнено/не выполнено
Анализ и описание собственного опыта.	Составление презентации «Мой педагогический опыт»	Октябрь	Наставляемый, наставник	Анализ педагогического опыта наставляемым и наставником	Собеседование по результатам презентации	Выполнено/не выполнено
Самообразование по изучению федерального законодательства о системе образования	Изучение федерального законодательства о системе образования	Октябрь	Наставляемый, наставник	Повышение уровня знаний в области федерального законодательства о системе образования	Собеседование по результатам изученного материала. Проверка материала подготовленного по ФГОС в соответствии с тарификацией	Выполнено/не выполнено
Разработка и оформление рабочих программ по предметам, учебным дисциплинам, МДК, ПМ.	Разработка рабочих программ по предметам, учебным дисциплинам, МДК, ПМ.	Октябрь Январь	Наставляемый, наставник	Разработанные рабочие программы по предметам, учебным дисциплинам, МДК, ПМ.	Проверка рабочих программ по предметам, учебным дисциплинам, МДК, ПМ и их анализ в соответствии с предъявляемыми требованиями	Выполнено/не выполнено по семестрам

Овладение педагогическими методиками и технологиями.	Участие в информационно-методических и практических семинарах	В течении года	Наставляемый, наставник	Освоение педагогических методик и технологий	Использование освоенных технологий и методик в ходе проведения учебного занятия и внеучебной деятельности	Выполнено/не выполнено по семестрам
Профессиональные пробы стажёра.	Подготовка учебных занятий и внеклассных мероприятий с приглашением наставника	В течении года	Наставляемый, наставник	Проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий с приглашением наставника	Посещение учебных занятий и внеклассных мероприятий с последующим анализом	Выполнено/не выполнено по семестрам
Курсы повышения квалификации	Прохождение курсов повышения квалификации	В течении года	Наставляемый, наставник	Повышение профессионального уровня наставляемого.	Проверка наличия документов о прохождении КПК. Наблюдение за использованием полученных знаний, умений и освоенных компетенций в ходе проведения учебных занятий	Выполнено/не выполнено по семестрам
Разработка и оформление методических продуктов	Разработка методических указаний для выполнения самостоятельной работы обучающимися	Октябрь Январь	Наставляемый, наставник	Разработанные методические указания для выполнения самостоятельной работы обучающимися	Проверка правильности составления МУ	Выполнено/не выполнено по семестрам
	Разработка методических указаний к практическим занятиям	Октябрь Январь	Наставляемый, наставник	Разработанные методические указания к практическим занятиям	Проверка правильности составления МУ	Выполнено/не выполнено по семестрам

	Разработка ФОС по преподаваемым предметам, дисциплинам, МДК, ПМ.	Декабрь Май	Наставляемый, наставник	Разработанные ФОС по преподаваемым предметам, дисциплинам, МДК, ПМ.	Проверка правильности составления ФОС	Выполнено/не выполнено по семестрам
Подготовка конкурсных материалов	Подготовка материалов к научно-практическим конференциям, профессиональным конкурсам различного уровня	В течении года	Наставляемый, наставник	Участие в научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах различного уровня	Проверка материалов подготовленных к научно-практическим конференциям, профессиональным конкурсам различного уровня. Проверка документов подтверждающих участие.	Выполнено/не выполнено по семестрам
Публикации в педагогических изданиях.	Подготовка материалов к публикации в педагогических изданиях	В течении года	Наставляемый, наставник	Публикация материалов к публикации в педагогических изданиях	Проверка материалов подготовленных к публикации в педагогических изданиях. Проверка наличия сборника.	Выполнено/не выполнено по семестрам