

БПОУ ВО «Грязовецкий политехнический техникум»

**Программа  
наставничества**

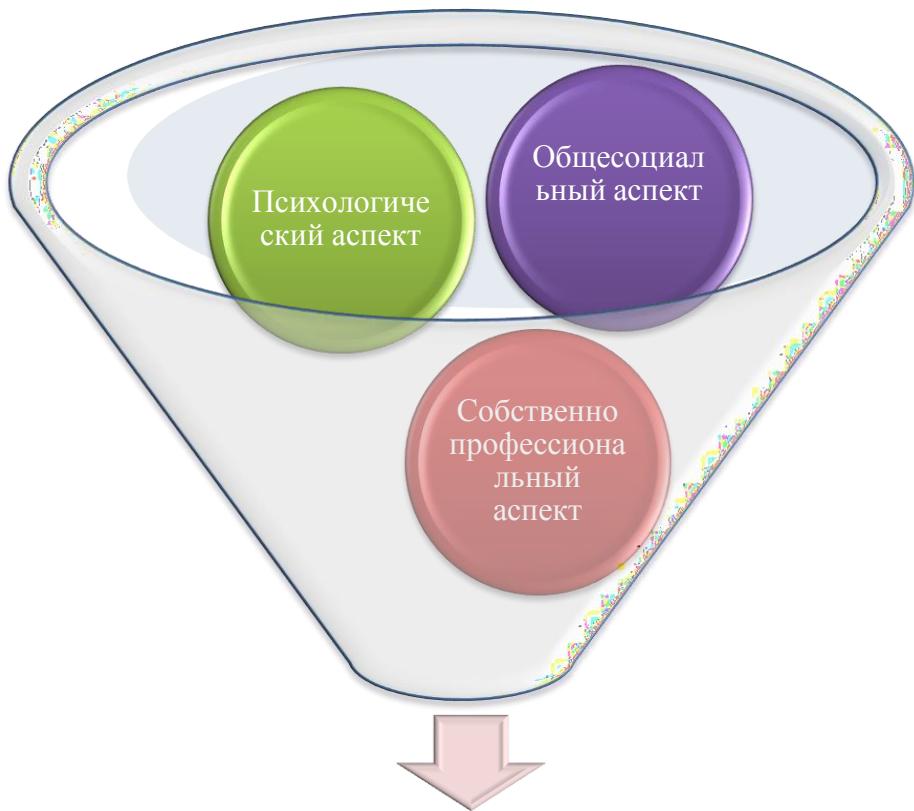
**2022**

**Наставничество** в БПОУ ВО «Грязовецкий политехнический техникум»- разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

**Наставник** - опытный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник – ключевая фигура в воплощении системы наставничества. Именно наставник определяет пути совершенствования и механизмы сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста. Наставник во взаимодействии с методистом обеспечивает реализацию комплексно-целевого характера программы, как целостного документа, обеспечивающего увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс психолого-педагогических, методических, производственных, научно-исследовательских, организационных и других задач и мероприятий, направленный на реализацию системы наставничества.

**Молодой специалист** – начинающий педагогический работник, мастер производственного обучения, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза (среднего специального учебного заведения), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога/специалиста/ мастера/администратора 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, методики преподавания, воспитания, др.



### **Становление профессионального мастерства молодого специалиста**

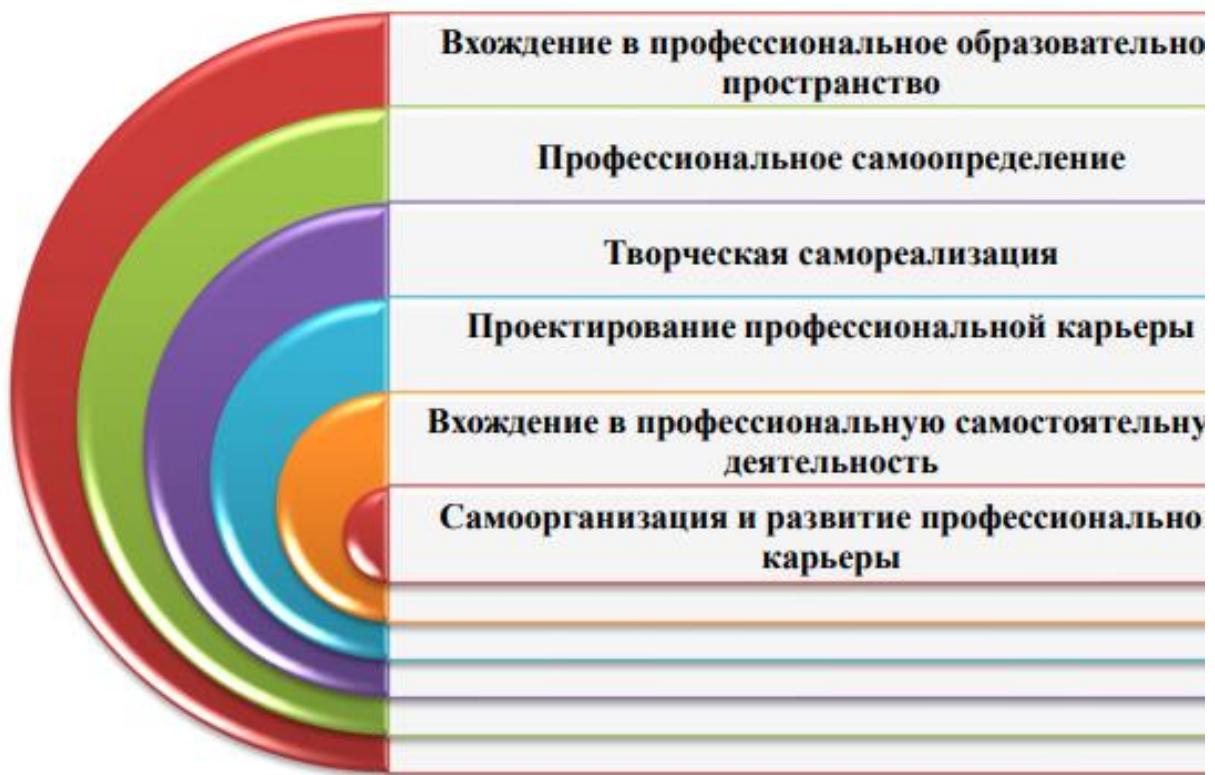
Параметры становления профессионального мастерства молодого специалиста в современных условиях определяются как ряд взаимосвязанных аспектов:

- общесоциального, суть которого заключается в закреплении выпускника вуза в новой социальной роли, в выработке у него определённого стабильного отношения к этой роли,
- собственно профессионального, предполагающего включение молодого специалиста в реальную образовательную практику, овладение ею, освоение ведущих профессиональных функций,
- психологического, включающего утверждение в новой деятельности, выработку индивидуального образа профессиональной деятельности.

Данная комплексно-целевая программа техникума призвана помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

### **УРОВНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**



**Исполнителями** программы являются

- директор техникума,
- заместитель директора по организационно - методической работе,
- заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам,
- заместитель директора практической работе,

- председатели ЦК,
- педагог-психолог,
- социальный педагог,
- наставники,
- молодые специалисты.

## **Цель, задачи, принципы и условия реализации программы**

**Цель программы** - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

### **Задачи программы:**

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на техникумовском внетехникумовском уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

## **Основные принципы формирования системы наставничества в техникуме**

К основным принципам формирования системы наставничества относятся:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- морально-психологическая контактируемость наставника и молодого

- педагога;
- личный пример наставника;
  - доброжелательность и взаимное уважение;
  - уважительное отношение к мнению молодого педагога;
  - согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием календарно-тематического плана по предмету, планов работы ПЦК, плана работы Школы молодого преподавателя;
  - направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

### **Условия реализации программы**

Организация наставничества в техникуме будет способствовать профессиональному становлению молодого специалиста, если:

- осуществляется целенаправленная подготовка управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности;
- наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования;
- в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности;
- обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога;
- наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога;
- критериями профессионального становления молодого педагога выступает уровень личностно-значимого восхождения его и наставника к вершинам профессионализма, непрерывного саморазвития и самоосуществления.

### **Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и директору с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

### **Обязанности наставника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

- 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.

Наставник имеет право:

- Посещать уроки молодого специалиста
- Проводить все виды анализа урока
- Контролировать подготовку молодого специалиста к урокам
- Проводить анализ тематического и поурочного планирования

### **Права наставляемого:**

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и директору с ходатайством о замене наставника.

### **Обязанности наставляемого:**

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение методического совета техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

### **Документы, регламентирующие наставничество:**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- планы работы;
- план работы наставника с наставляемым

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным наставником и наставляемым. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя.

### **В частности, выделяются три этапа данной работы:**

**1. Адаптационный.** Центральное звено в организации помощи наставляемому - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой специалист нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению учебной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга

студентов.

На данном этапе в работе с молодым специалистом участвуют представители администрации, председатели ЦК, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог. Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование, по результатам которого разрабатывается план работы.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки, которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом. В случае возникновения проблем в работе начинающего специалиста и его ошибок в общении со студентами проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста.

### **ВОЗМОЖНЫЕ НЕДОСТАТКИ В РАБОТЕ НАЧИНАЮЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ**

Недостатки в работе молодого учителя	Реакция обучающихся на недостатки	Способы преодоления недостатков
1	2	3
Неумение поддерживать внимание студентов	Отсутствие дисциплины и работоспособности у студентов, они постоянно отвлекаются, шумят	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса студентов
Затруднение в распределении внимания между всеми студентами	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех студентов. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении студентов	Неприязненное отношение к преподавателю	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед студентами, стремление понравиться	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях

Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к преподавателю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации
Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Игнорирование самостоятельной работы студентов	Потеря ответственности и целеустремленности	Чередование различных видов работы на занятии
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации преподавателя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысливания
Неумение опираться на коллектив студентов	Пассивное поведение части студентов	Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей студентов
Недостаточное внимание к организации домашних заданий	Потеря ответственности в выполнении установки педагога	Периодическая целенаправленная проверка осмысливания студентами заданий преподавателя
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Внимание сосредоточено лишь на отвечающем студенте	Отсутствие внимания, скука	Сочетание индивидуальной и фронтальной работы, акцент на ввод всех студентов в деятельностное состояние

Невнимательное выслушивание опрашиваемого студента, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание	Нервозное состояние отвечающего студента	Внимание к логически законченной информации (верbalное, средствами акцентирования на главном, составление плана)
Недооценка или переоценка познавательных возможностей студента	Притупление интереса к учебе	Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение)
Отсутствие индивидуального подхода к студентам	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов студентов; мотивирование к интеллектуальному росту
Формальное внимание к развитию познавательных способностей студентов	Замедление интеллектуального развития студентов, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на уроке	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)

**2. Основной, проектировочный.** Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается сбор сведений для портфолио. Разрабатывается и организуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого специалиста, педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

**3. Контрольно-оценочный.** На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых специалистов, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста,

определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Поддержать специалиста в самый ответственный период его становления должны директор и администрация техникума. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

## **Управление программой**

Программа должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого специалиста: преподавателя, мастера производственного обучения, классного руководителя, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом. Реализация целевой комплексной программы требует согласованного участия всех структур образовательной организации.

Руководство деятельностью наставников осуществляется заместитель директора по организационно - методической работе.

Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок реализации программы – один - два учебных года.

Замена наставника производится приказом директора техникума в случаях увольнения наставника; перевода на другую работу подопечного или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и подопечного.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

**Анкета молодого специалиста  
( преподавателя/мастера производственного обучения)**

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.  
Ф.И.О.  
Дата

1. Почему Вы выбрали профессию педагога/мастера ПО? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом/мастером ПО?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива
  - новизна деятельности;
  - условия работы;
  - возможность экспериментирования;
  - пример и влияние коллег и руководителя;
  - организация труда;
  - доверие;
  - возможность профессионального роста.

**Анкета классного руководителя**

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.  
Ф.И.О.  
Дата

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе классного руководителя ? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Что Вас привлекает в работе классного руководителя?
  - новизна деятельности;
  - условия работы;
  - возможность экспериментирования;
  - пример и влияние коллег и руководителя;
  - организация труда;
  - доверие;
  - возможность профессионального роста

**Критерии и показатели готовности молодого преподавателя к педагогической деятельности (диагностическая карта)**

№	Показатели	Владею в достаточной степени	Скорее владею	Затрудняюсь ответить	Не владею
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
<b>2. Методическая готовность к практике обучения</b>					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающихся				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать современные технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую				

	работу обучающихся на уроке				
9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
<b>3. Психологическая и личностная готовность к педагогической деятельности</b>					
1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

**Приложение 3.**

**Критерии и показатели готовности молодого специалиста к выполнению функции классного руководителя (диагностическая карта)**

№	Показатели	Владею в достаточной степени	Скорее владею	Затрудняюсь ответить	Не владею
<b>1. Теоретическая готовность</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по вопросам воспитания				
2	Умение использовать в работе классного руководителя результаты современных исследований по вопросам воспитания				
3	Свободное владение материалом классного часа (беседы)				
4	Уровень теоретической подготовки по вопросам взаимодействия с родителями/законными представителями				
<b>2. Методическая готовность</b>					
1	Умение самостоятельно составлять конспект классного часа (беседы)				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме классного часа (беседы)				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения материала классного часа (беседы) обучающимися (опрос)				
5	Умение применять разнообразные методы изложения материала				
6	Умение использовать современные технологии активного обучения				

7	Умение поддерживать обратную связь с группой обучающихся в течение классного часа (беседы)				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся группы				
9	Умение самостоятельно составлять план родительского собрания				
10	Умение стимулировать обучающихся к участию в волонтерском движении				

### **3. Психологическая и личностная готовность**

1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

**2.Отчет наставника**

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание мероприятия</b>	<b>Планируемые результаты</b>	<b>Краткая характеристика достигнутых показателей</b>

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

ФИО

подпись

## Приложение 5.

### Согласие субъекта на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_, паспорт серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ выдан «\_\_\_» \_\_\_\_ г.

зарегистрированной(го) по адресу: \_\_\_\_\_,

на основании статей 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» в целях обеспечение соблюдения требований законодательства Российской Федерации, организации, проведения и освещения мероприятий в рамках уставной деятельности Учреждения, даю свое согласие БПОУ ВО «Грязовецкий политехнический техникум» на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку своих персональных данных, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных **с целью реализации программы наставничества**.

Настоящее согласие действует с момента согласия субъекта на обработку персональных данных на срок 5 лет.

Субъект персональных данных вправе отозвать данное согласие на обработку своих персональных данных, письменно уведомив об этом оператора.

В случае отзыва субъектом персональных данных согласия на обработку своих персональных данных оператор обязан прекратить их обработку или обеспечить прекращение такой обработки (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению оператора) и в случае, если сохранение персональных данных более не требуется для целей обработки персональных данных, уничтожить персональные данные или обеспечить их уничтожение (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению оператора) в срок, не превышающий тридцати дней с даты поступления указанного отзыва. В случае отсутствия возможности уничтожения персональных данных в течение указанного срока оператор осуществляет блокирование таких персональных данных или обеспечивает их блокирование (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению оператора) и обеспечивает уничтожение персональных данных в срок не более чем шесть месяцев.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка

« \_\_\_ » \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.