



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИВАНОВСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ОГБПОУ ИВАНОВСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
КОЛЛЕДЖА**

**«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»**

(Преподаватель-преподаватель)

Срок реализации – 1 год

Иваново, 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт программы

1. Пояснительная записка

2. Цели и задачи наставничества

3. Ожидаемые результаты

4. Сроки реализации Программы

5. Содержание программы

6. Функции наставника

7. Условия эффективного наставничества

8. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника

Приложение 1.

Индивидуальный план наставничества

Приложение 2.

Отчет об итогах наставничества

**«...Быть наставником время настало
Опыт, знания передавать
Не иссякнет профессия, знаю.
Педагог так же вечен, как мать...»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Общие положения</p>	<p>В условиях перехода колледжа на актуализированные ФГОС, утверждения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» эта проблема 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>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 колледжа по-прежнему состоит, прежде всего, 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</p>
------------------------	--

достоинствам молодых педагогов относится, прежде всего, позитивизм и творчество, открытость новому, что является надежным «плацдармом» для внедрения новой образовательной парадигмы. В деятельности отдельных опытных преподавателей, имеющих за плечами большой стаж работы, зачастую присутствуют авторитарный стиль, формальный подход к необходимым изменениям в преподавании; современный социальный заказ осознается с позиций 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 колледжа. 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»?

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, своевременная диагностика, повышение уровня мотивации, вхождение в коллектив и многое другое.

<p>Основания для разработки</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» • Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. (Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2025 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»)
<p>Разработчики</p>	<p>Жиркова Ольга Анатольевна, Галимзянова Ленера Рустамовна</p>
<p>Краткая аннотация</p>	<p>Наставнику необходимо обратить внимание начинающего педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на требования к организации учебного процесса; • на требования к ведению документации; • формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся; • технические средства обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности); • механизм использования (приобретения или изготовления) дидактического, наглядного и других материалов. <p>Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.); • разработки программы собственного профессионального роста; • выбора приоритетной методической темы для самообразования; • подготовки к первичному повышению квалификации; • освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании; • подготовки к будущей аттестации.
Целевая аудитория программы	Молодые специалисты
Направление реализации программы	Методическая помощь
Цель	Обеспечить постепенное вовлечение молодого специалиста во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.
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 учебно-воспитательный процесс.

Сроки и этапы реализации	26.08.2024-31.06.2025
Характеристика подготовки по программе	Специалист
Объемы 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) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.
Требования к результатам освоения программы	<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 работу; ➤ умение проектировать воспитательную систему; ➤ умение индивидуально работать с обучающимися; ➤ овладение системой контроля и оценки результатов обучения; ➤ становление педагога как профессионала; ➤ повышение методической, интеллектуальной культуры педагогического работника.
Ожидаемые результаты реализации	<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;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.
Форма представления результатов	Отчет, личный рост молодого специалиста
Система контроля исполнения	Администрация колледжа

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные	Форма отчетности
Организационный этап				
1	Собеседование с начинающими педагогами.	Август	Заведующий учебной частью, методисты, педагоги-наставники	
Основной этап				
2	Анкетирование начинающих педагогических работников. Составление индивидуальных планов работы наставников с молодыми специалистами.	сентябрь	Методисты Педагоги-наставники	
3	Беседа о правилах оформления журналов учебных занятий, документации куратора.	сентябрь	Педагоги-наставники	
4	Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.	В течение года	Заведующий учебной частью, методисты, педагоги-наставники	
5	Мастер-классы, проблемные семинары, деловые игры и другие интерактивные и неформальные формы педагогического общения	В течение года	Методисты, председатели ПЦК	

	с молодыми специалистами.			
6	Беседа «Этапы планирования учебного занятия и подготовка к нему педагога. Советы молодому специалисту при подготовке к учебному занятию»	октябрь	Педагоги-наставники	
7	Посещение молодыми специалистами учебных занятий и мероприятий творчески работающих педагогов колледжа и педагогов-наставников	В течение года	Методисты, председатели ПЦК, педагоги-наставники	
8	Определение темы самообразования. Составление плана работы по данной теме.	октябрь	Молодой специалист совместно с наставником	
9	Беседа «Типичные ошибки, допускаемые начинающим педагогом. Как провести самоанализ урока»	ноябрь	Педагоги-наставники	
10	Посещение уроков молодых специалистов.	Декабрь-май	Зам. директора, методисты, председатели ПЦК, педагоги-наставники	
11	Подведение итогов 1 полугодия. Внесение предложений по совершенствованию работы с начинающими	январь	Зам. директора, методисты, председатели ПЦК, педагоги-наставники	


	педагогами во 2 полугодии.			
12	Беседа «Нестандартные методики проведения учебных занятий»	январь	Педагоги-наставники	
13	Беседа «Индивидуальный подход к обучающимся на учебном занятии, технология организации работы в группах»	февраль	Педагоги-наставники	
14	Смотр кабинетов начинающих педагогов. Советы по оформлению.	апрель	Заместители директора, заведующие учебной частью	
15	Консультация «Оценка качества подготовки студентов по учебной дисциплине (профессиональному модулю): технологии, методы и формы контроля».	май	Педагоги-наставники	
16	Участие молодых специалистов во внутри-колледжных конкурсах профессионального мастерства.	По плану работы колледжа	Методисты, председатели ПЦК	
17	Подведение итогов работы молодых специалистов по теме самообразования.	май	Председатели ПЦК Педагоги-наставники	
18	Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный	июнь	Зав. методическим кабинетом	

	год. Обсуждение отчетов педагогов-наставников на заседании методического совета колледжа.		Педагоги-наставники	
		Аналитический этап		
19	Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год. Обсуждение отчетов педагогов-наставников на заседании методического совета колледжа.	июнь	Зав. методическим кабинетом Педагоги-наставники	

Приложение 1. Индивидуальный план наставничества

УТВЕРЖДАЮ

Зам.директора по УВР:

 О.А. Жиркова
«26» августа 2024 г

Индивидуальный план наставничества на 2024-2025 учебный год

Ф.И.О. преподавателя (молодого специалиста): Крылова Евгения Евгеньевна

Ф.И.О., должность наставника: и.о директора - Буровина Наталья Евгеньевна

Мероприятия по наставничеству:

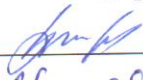
№	Срок реализации	Содержание мероприятия	Форма работы	Ответственные	Результат
		Организационный этап			
1	Август-сентябрь 2024	1. Изучение программы и учебники ФГОС, уяснить их особенности и требования. 2. Знакомиться с новыми педагогическими технологиями через предметные издания и Интернет. 3. Повышать квалификацию на курсах для учителей предметников.	Консультации	Наставник	Программы, МР СР, МР ЛПР (УМК)

		4. Разработать рабочие программы по своим предметам.			
2	Регулярно В течение учебного года	Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики.	Беседы; мастер-классы; банк педагогических идей	Наставник	Готовность выступить на заседании и ПЦК, на педагогическом совете
3	Регулярно В течение учебного года	1. Совершенствовать знания современного содержания образования обучающихся. 2. Знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения. 3. Организовать работу со студентами и принимать участие в конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах. 4. Периодически проводить самоанализ профессиональной деятельности. Регулярно	Беседы; мастер-классы; банк педагогических идей	Наставник	Портфолио

Приложение 2. Отчет об итогах наставничества

УТВЕРЖДАЮ

Зам.директора по УВР:

 О.А. Жиркова
«26» августа 20__ г

«__» _____ 20__ г

Отчет об итогах наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Ф.И.О., должность наставника _____

Период наставничества: с _____ по _____.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей

Выводы

Рекомендации

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" ___ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____

(подпись м.с.)

В разделе "Вывод" указывается: объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельной деятельности; положительные моменты и трудности в работе с воспитанником.

В разделе "Рекомендации" отмечаются: вопросы, которые необходимо дополнительно изучить студенту; недостатки, которые следует устранить; методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу воспитанника.