



Министерство образования Омской области
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области
«Омский аграрно-технологический колледж»
Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Молодой профессионал»

для начинающих педагогов колледжа

Направление: педагогическое сопровождение деятельности молодого (начинающего) специалиста

Форма наставничества: педагог – педагог

2024 год

Программа наставничества «Молодой профессионал» разработана на основании распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области», методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных Минпросвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, приказа об утверждении положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области № 38 от 06.05.2022 г., методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г.

Разработчики:

Баженова Елена Викторовна, преподаватель БПОУ ОАТК

Баранова Софья Анатольевна, преподаватель БПОУ ОАТК

Терещенко Татьяна Станиславовна, преподаватель БПОУ ОАТК

Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Молодой профессионал»

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.		Пояснительная записка
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования, в том числе успешной адаптации начинающих педагогов в коллективе. Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей 2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации Наставничество в колледже является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное становление начинающих педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для их трудовой деятельности, развитие необходимых навыков и компетенций для успешного вхождения в должность, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в образовательной организации. 3. Современное состояние развития сопровождения педагогов в образовательной организации, в отношении которых осуществляется наставничество В БПОУ «ОАТК» в 2020 году введено в действие Положение о системе наставничества педагогических работников, осуществлен анализ кадрового состава педагогического коллектива, разработаны персонализированные программы наставничества педагогов; сформированы наставнические пары «опытный педагог – молодой специалист» .

1.2.	Цель и задачи программы наставничества	Программа наставничества «Молодой профессионал» предназначена для начинающих специалистов. Цель программы – развитие профессиональной компетентности молодых специалистов с целью повышения качества педагогической деятельности за счет осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов профессионального развития молодого специалиста Задачи: 1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших педагогов в коллективе. 2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе. 3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших педагогов во все сферы деятельности колледжа. 4. Включить педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность. 5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого педагога. 6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Молодой профессионал» – 2024-2025 учебный год.
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	1. Программа наставничества «Молодой профессионал» интегрируется с методической работой колледжа, работой ЦМК. 2. Программа наставничества «Молодой профессионал» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами: - Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области. - Распоряжение Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года» - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. - Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях. - Приказ Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников

		в образовательных организациях Омской области» - Программа развития БПОУ «ОАТК». - Приказ «О создании управленческой команды для внедрения модели наставничества в БПОУ «ОАТК». - Положение о наставничестве в БПОУ «ОАТК». - Дорожная карта (план мероприятий) внедрения целевой программы наставничества. - Приказ о закреплении наставнических пар по форме «педагог-педагог».
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	При реализации программы «Молодой профессионал» применяется форма наставничества: «педагог – педагог», предполагающая взаимодействие в ролевой модели «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). В работе наставника используются методы наставнической деятельности: 1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта. 2. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности. 3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития. 4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника). 5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.). 6. Методы актуализации индивидуальной мотивации. 7. Личный пример (наставник как носитель образа «профессионал», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности). 8. Консультирование и т. д.
2.	Содержание программы	
2.1.	Основные участники программы и их функции	Участники Программы наставничества «Молодой профессионал»: куратор, руководитель, наставник, наставляемый. Куратор — заместитель директора колледжа, который создает необходимые условия по осуществлению наставничества в колледже и осуществляет контроль за реализацией программы наставничества. Руководитель программы наставничества — методист колледжа, осуществляющий координацию

		усилий по реализации программы наставничества по направлению «педагог-педагог». Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации; участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог - профессионал. Функции наставника 1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности: – диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого; – создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым; – мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка; – формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности; – помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем)); – оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности; – совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. 2. Обучение: – информирование; – демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, технологий; – консультирование; – контроль и оценивание результатов деятельности. 3. Медиация: – диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций; – посредничество во взаимодействии. 4. Самообразование: – самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов; – проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами; – овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями. Наставляемый – преподаватель — молодой специалист с опытом работы от 0 до 3-х лет в должности
--	--	---

2.2.	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества «Молодой профессионал» осуществляется руководителем и куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Этапы процесса: 1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах. 2. Формирование примерного тематического плана работы наставника. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития. 4. Составление индивидуального плана мероприятий программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым. 5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого. 6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов. Способы отбора наставников и наставляемых Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста. Кандидатура наставника утверждается на заседании цикловой методической комиссии преподавателей. Основные критерии отбора наставников В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник обладает теоретико-методологическими и научно-практическими основами. Наставник должен иметь личный опыт преодоления компетентностного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми). Наставник должен обладать следующими личностными качествами: - устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям; - содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый; - открытость, общительность, коммуникабельность; - лидерские качества; - настойчивость, нацеленность на результат; - терпение и толерантность;
------	---	---

		соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры; склонность к постоянному саморазвитию; отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости. Наставник должен обладать следующими компетенциями: эмоциональный интеллект; умение сотрудничать; управление временем; лидерские качества; креативная способность; настрой на развитие. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников организации, годовых отчетов педагогических работников, руководителей методических объединений педагогов; диагностики профессиональных затруднений.
3.	Оценка результатов программы и ее эффективности	
3.1.	Организация контроля и оценки	Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах реализации программы.
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	1. Вовлечено в наставничество 100% педагогов из числа молодых (начинающих) специалистов к концу 2024-2025 учебного года. 2. Реализованы годовые индивидуальные планы работы наставников с начинающими преподавателями не менее, чем на 90%. 3. Повышен уровень удовлетворенности наставником собственной работой (желание повторно выступить в роли наставника на следующий учебный год) не менее чем у 10% от первичного показателя входной диагностики (анкетирование). 4. Повышен уровень внутренней мотивации к преподавательской деятельности у начинающих преподавателей не менее 30% от первичного показателя результатов входной диагностики.

План мероприятий программы наставничества на 2024-2025 учебный год

ФИО наставника: Терещенко Татьяна Станиславовна

Должность наставника: преподаватель

ФИО наставляемого: Уткин Владимир Сергеевич

Должность наставляемого: мастер п/о

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
1	Входная диагностика. Выявление основных направлений работы. Консультация по составлению рабочей программы дисциплин и ПМ, календарно-тематического планирования, КОС. Проведение инструктажа по оформлению электронного журнала.	Сентябрь 2024
2	Практическое занятие «Структура комбинированного урока. Технологическая карта занятия»	Октябрь 2024
3	Консультация «Методика подготовки обучающихся к конкурса профессионального мастерства «Профессионалы» Омской области»	Ноябрь 2024
4	Практикум «УМК педагога»	Декабрь 2024
5	Мастер-класс «Современные методы обучения»	Январь 2025
6	Консультация «Первое открытое занятие»	Февраль 2025
7	Посещение занятий наставника и их структурный анализ	Февраль – май 2025
8	Консультация «Требования к аттестации педагога на квалификационную категорию»	Март – май 2025
9	Подведение итогов работы, анкетирование, демонстрация достижений наставника (презентация).	Июнь 2025

План мероприятий программы наставничества на 2024-2025 учебный год

ФИО наставника: Баженова Елена Викторовна

Должность наставника: преподаватель

ФИО наставляемого: Есина Екатерина Александровна

Должность наставляемого: преподаватель

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения
1	Оказание помощи в составлении нормативной документации (рабочей программы, календарно-тематического планирования, КОС).	Сентябрь 2024
2	Анкетирование «Выявление затруднений при организации учебного процесса».	Октябрь 2024
3	Консультация «Структура занятия». Практическая работа по составлению технологической карты учебного занятия	Октябрь 2024
4	Консультация «Современные образовательные технологии». Просмотр видео занятия с использованием нескольких образовательных технологий и его анализ.	Ноябрь 2024
5	Консультация «Способы активизации мыслительной деятельности студентов на учебных занятиях»	Декабрь 2024
6	Консультация «Формирование УМК по предмету, дисциплине»	Январь 2025
7	Посещение учебных занятий наставника.	В течение учебного года
8	Посещение учебных занятий наставляемого.	В течение учебного года
9	Подведение итогов работы. Рефлексия.	Июнь 2025

План мероприятий программы наставничества на 2024-2025 учебный год

ФИО наставника: Баранова Софья Анатольевна

Должность наставника: преподаватель

ФИО наставляемого: Городович Наталья Михайловна

Должность наставляемого: мастер п/о

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
1	Знакомство. Анкетирование. Консультация по теме «Имидж преподавателя».	Сентябрь 2024
2	Экскурс по официальному сайту колледжа, знакомство с правилами размещения информации в Интернете о деятельности колледжа (социальные сети колледжа)	Сентябрь 2024
3	Изучение нормативно-правовой базы	Сентябрь – октябрь 2024
4	Создание условий для совершенствования педагогического мастерства наставляемого	Сентябрь – октябрь 2024
5	Мастер-класс «Заполнение электронного дневника»	Сентябрь – октябрь 2024
6	Консультация «Виды учебно-дидактических материалов»	Сентябрь – октябрь 2024
7	Консультация «Организация эффективной рефлексии на занятии»	Октябрь 2024
8	Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета.	Октябрь 2024
9	Консультация «Современные педагогические технологии»	Ноябрь 2024
10	Знакомство с методикой подготовки обучающихся к исследовательским работам, конкурсам, конференциям.	Ноябрь-декабрь 2024
11	Консультации по правилам заполнения итоговых ведомостей и зачётных книжек.	Декабрь 2024
12	Подведение промежуточных итогов работы	Декабрь 2024
13	Консультация «Конструирование современного урока».	Январь 2025
14	Консультирование наставляемого к участию в НПК, конкурсах, семинарах	Январь-февраль 2025
15	Помощь в повышении эффективности организации учебно-воспитательной деятельности.	Март 2025
17	Консультация «Оформление учебного кабинета»	Апрель 2025
19	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Май 2025
20	Подведение итогов работы. Анкетирование.	Июнь 2025
21	Посещение занятий наставляемого с целью оказания помощи.	В течение года
22	Разбор педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения.	