«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОО «Адыгейского
республиканского колледжа искусств
им. У. Х. Тхабисимова»
30.09 Ш. А. Куфанова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОО «АДЫГЕЙСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ ИМЕНИ У.Х. ТХАБИСИМОВА»

«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»

(Преподаватель-преподаватель)

Срок реализации – 1 год

2024 - 2025 год

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

Паспорт Программы

Общие положения

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.

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.

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.

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.

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.

Основания для разработки	Положения о наставничестве, утвержденного приказом директора колледжа от 01.09.2022 г. №266 п
Разработчики	Гогина Елена Леонидовна
Краткая аннотация	**Наставнику необходимо** обратить внимание начинающего педагога: 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) дидакти-

	ческого, наглядного и других материалов. **Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:** 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	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	01.09.2024-31.06.2025
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	➢ 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	умеет планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование; 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
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	отчет педагога-наставника в конце года
	Основной этап			
2	Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.	в течение года	Заведующий учебной частью, методисты, педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
3	Мастер-классы, проблемные семинары и другие интерактивные и неформальные формы педагогического общения с молодыми специалистами.	в течение года	Методисты, председатели ПЦК	отчет педагога-наставника в конце года
4	Беседа о правилах оформления журналов учебных занятий, документации куратора.	сентябрь	Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
5	Анкетирование начинающих педагогических работников. Составление индивидуальных планов работы наставников с молодыми специалистами.	сентябрь	Методисты Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
6	Беседа «Этапы планирования учебного занятия и подготовка к нему педагога. Советы молодому специалисту при подготовке к учебному занятию»	октябрь	Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
7	Посещение молодыми специалистами учебных занятий и мероприятий педагогов колледжа и педагогов-наставников	в течение года	Методисты, председатели ПЦК, педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
9	Беседа «Типичные ошибки, допускаемые начинающим педагогом. Как провести самоанализ урока	ноябрь	Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года

10	Посещение уроков молодых специалистов.	декабрь-май	Зам. директора, методисты, председатели ПЦК, педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
11	Подведение итогов 1 полугодия. Внесение предложений по совершенствованию работы с начинающими педагогами во 2 полугодии.	январь	Зам. директора, методисты, председатели ПЦК, педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
13	Беседа «Индивидуальный подход к обучающимся на учебном занятии, технология организации работы в группах»	февраль	Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
14	Консультация «Психологически комфортное обсуждение концертов и спектаклей со студентами»	март	Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
15	Консультация «Методические рекомендации по проведению экзаменационной сессии»	апрель	Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
16	Консультация «Оценка качества подготовки студентов по учебной дисциплине (профессиональному модулю): технологии, методы и формы контроля»	май	Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
17	Участие молодых специалистов конкурсах профессионального мастерства	по плану работы колледжа	Методисты, председатели ПЦК	отчет педагога-наставника в конце года
18	Подведение итогов работы молодых специалистов по теме самообразования.	май	Председатели ПЦК Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года
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	отчет педагога-наставника в конце года
	Аналитический этап			
20	Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год. Обсуждение отчетов педагогов-	июнь	Зав. методическим кабинетом Педагоги-наставники	отчет педагога-наставника в конце года

	наставников на заседании методического совета колледжа.			

Приложение 1. Индивидуальный план наставничества

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ Ш. А. Куфанова
«___» _____ 20__ г

Индивидуальный план наставничества
на 2024-2025 учебный год

Ф.И.О. преподавателя (молодого специалиста):

Ф.И.О., должность наставника:

Мероприятия по наставничеству:

№	Срок реализации	Содержание мероприятия	Форма работы	Ответст-венные	Резуль-тат
		Организационный этап			
1					
2					
3					
4					

Наставник _____/ _____/ _____
подпись *Ф.И.О.* *дата*

Преподаватель (молодой специалист) _____/_____/
подпись *Ф.И.О.* *дата*

Приложение 2. Отчет об итогах наставничества

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора по учебной работе
_____ М. В. Скоркина

«___» _____ 20__ г

Отчет
об итогах наставничества

Ф.И.О. преподавателя (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 молодого специалиста)

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.