

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ «МОЖАЙСКИЙ ТЕХНИКУМ»

## **ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

**(Преподаватель-преподаватель)**

**Срок реализации – 1 год**

**2024 год**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт программы

1. Пояснительная записка
2. Цели и задачи наставничества
3. Ожидаемые результаты
4. Сроки реализации ПРАКТИКИ
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 ПРАКТИКИ

Общие положения	<p>В условиях перехода 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 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</p>
-----------------	--

	<p>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?</p> <p>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>
<p>Основания для разработки</p>	<p>Положения о наставничестве, утвержденного приказом директора техникума от 03.12.2020 г. № 01-01/450.</p>
<p>Разработчики</p>	<p>Шведова Нина Александровна</p>
<p>Краткая аннотация</p>	<p><b>Наставнику необходимо</b> обратить внимание начинающего педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на требования к организации учебного процесса;</li> <li>• на требования к ведению документации;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;</li> <li>• технические средства обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);</li> <li>• механизм использования (приобретения или изготовления) дидактического, наглядного и других материалов.</li> </ul> <p><b>Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);</li> <li>• разработки программы собственного профессионального роста;</li> <li>• выбора приоритетной методической темы для самообразования;</li> <li>• подготовки к первичному повышению квалификации;</li> <li>• освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;</li> <li>• подготовки к будущей аттестации.</li> </ul>
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"> <li>1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.</li> <li>2. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.</li> <li>3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога</li> </ol>

	<p>конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.</p> <p>4. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в учебно-воспитательный процесс.</p>
Сроки и этапы реализации	2024-2029 г.г.
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"> <li>➤ умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;</li> <li>➤ овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;</li> <li>➤ умение работать с группой на основе изучения личности студентов, проводить индивидуальную работу;</li> <li>➤ умение проектировать воспитательную систему;</li> <li>➤ умение индивидуально работать с обучающимися;</li> <li>➤ овладение системой контроля и оценки результатов обучения;</li> <li>➤ становление педагога как профессионала;</li> <li>➤ повышение методической, интеллектуальной культуры педагогического работника.</li> </ul>
Ожидаемые результаты реализации	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ умеет планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;</li> <li>➤ владеет методикой проведения нетрадиционных уроков;</li> <li>➤ умеет работать с группой на основе изучения личности студентов, проводить индивидуальную работу;</li> <li>➤ умеет проектировать воспитательную систему;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ умеет индивидуально работать с обучающимися;</li> <li>➤ овладел системой контроля и оценки результатов обучения</li> <li>➤ становление педагога как профессионала;</li> <li>➤ повышение методической, интеллектуальной культуры педагогического работника.</li> </ul>
Форма представления результатов	Отчет, портфолио
Система контроля исполнения	Администрация техникума

## Содержание программы

№ п/п	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные	Форма отчетности
<b>Организационный этап</b>				
1	Собеседование с начинающими педагогами.	Сентябрь	Зам. директора по УР, методисты, педагоги-наставники	
<b>Основной этап</b>				
2	Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.	В течение года	Зам. директора по УР, методисты, педагоги-наставники	
3	Мастер-классы, проблемные семинары, деловые игры и другие интерактивные и неформальные формы педагогического общения с молодыми специалистами.	В течение года	Методисты, председатели МО	
4	Беседа о правилах оформления журналов учебных занятий, документации куратора.	сентябрь	Педагоги-наставники	
5	Анкетирование начинающих педагогических работников. Составление индивидуальных планов работы наставников с молодыми специалистами.	октябрь	Методисты, педагоги-наставники	
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 МО, 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 по УР, методисты, председатели МО, педагоги-наставники	
11	Подведение итогов 1 полугодия. Внесение предложений по совершенствованию работы с начинающими педагогами во 2 полугодии.	январь	Зам. директора, методисты, председатели МО, педагоги-наставники	
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	Заместитель директора УПР	

15	Консультация «Оценка качества подготовки студентов по учебной дисциплине (профессиональному модулю): технологии, методы и формы контроля»	май	Педагоги-наставники	
16	Участие молодых специалистов во внутренних конкурсах профессионального мастерства	По плану работы колледжа	Методисты, председатели МО	
17	Подведение итогов работы молодых специалистов по теме самообразования.	май	Председатели МО, педагоги-наставники	
18	Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год. Обсуждение отчетов педагогов-наставников на заседаниях методических объединений техникума.	июнь	Педагоги-наставники Председатели МО	
<b>Аналитический этап</b>				
19	Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год. Обсуждение отчетов педагогов-наставников на заседании методических объединений техникума.	июнь	Педагоги-наставники, председатели МО	

## Приложение 1. Индивидуальный план наставничества

УТВЕРЖДАЮ  
Заместитель директора по УР:  
\_\_\_\_\_ Цугуй М.Б.  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

### Индивидуальный план наставничества на 2024-2025 учебный год

Ф.И.О. преподавателя (молодого специалиста): Григорьева Татьяна Витальевна

Ф.И.О., должность наставника: преподаватель Шведова Нина Александровна

#### Мероприятия по наставничеству:

№	Срок реализации	Содержание мероприятия	Форма работы	Ответственные	Результат
<b>Организационный этап</b>					
1	Сентябрь 2024	1. Изучение программы и ФГОС, уяснить их особенности и требования. 2. Знакомство с новыми педагогическими технологиями через предметные издания и Интернет. 3. Повышение квалификацию на курсах для учителей предметников. 4. Разработка рабочих программ по своим предметам.	Консультации	Наставник	Программы, МР СР, МР ЛПР (УМК)
2	Регулярно  В течение учебного года	Совершенствование знаний в области классической и современной психологии и педагогики.	Беседы; мастер-классы; банк педагогических идей	Наставник	Готовность выступить на заседании и МО, на педагогическом совете
3	Регулярно  В течение учебного года	1. Совершенствование знаний современного содержания образования обучающихся. 2. Знакомство с новыми формами, методами и приёмами обучения. 3. Организация работы со студентами, участие в конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах. 4. Самоанализ профессиональной деятельности. Регулярно	Беседы; мастер-классы; банк педагогических идей	Наставник	Портфолио



## Приложение 2. Отчет об итогах наставничества

УТВЕРЖДАЮ  
Заместитель директора по УР:  
\_\_\_\_\_ Цугуй М.Б.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 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 студента)

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.