Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение

Республики Хакасия «Саяногорский политехнический техникум»

**ПРОГРАММА**

**наставничества**

**«От умения – к мастерству»**

Разработал:

преподаватель

Стриевич Л.В.

2021

1. **Паспорт программы**

**Название программы наставничества:** «От умения – к мастерству»

**Основание для разработки проекта:** 1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Положением техникума о наставничестве (положение о наставничестве приказ № 354-0 от 30.10.2020).

**Организация исполнитель**: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Хакасия «Саяногорский политехнический техникум» .

**Целевая аудитория:** молодой специалист.

**Цель:** оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении; формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

**Задачи**:

1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала.

2. Оказание практической помощи в разработке рабочих программ профессиональных модулей, контрольно-оценочных средств, календарно-тематических планов, планов уроков по профессии «Электромонтерпо ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)».

3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы с применением различных технологий.

4. Проведение анализа результативности работы молодого педагога во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

5.Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности молодого специалиста.

6.Оказание моральной и психологической поддержке молодому специалисту в преодолении профессиональных трудностей.

**2. Пояснительная записка**

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. В соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов не только администрацией, но и опытными коллегами.

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Наставничество - одна из функций опытного педагога, предполагающая помощь молодому специалисту в период адаптации на новом рабочем месте. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Молодой начинающий педагог повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

1. **Программа наставничества «От умения – мастерству»**

**Цель работы наставника** – помочь молодому педагогу в адаптации к коллективу коллег, студентов, родителей; повысить уровень профессиональных знаний и умений; развить уверенность в собственных силах; оказать помощь по всем аспектам педагогической деятельности.

**Задачи**:

1.Привитие молодому педагогу интереса к педагогической деятельности.

2.Способствование успешной адаптации молодого специалиста к коллективу.

3. Оказание практической помощи в разработке рабочих программ профессиональных модулей, календарно-тематических планов, технологических карт уроков по профессии «Электромонтерпо ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)».

2. Стимулирование повышения методического уровня педагога, проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы с применением различных технологий.

3. Проведение анализа результативности работы молодого педагога во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

4.Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности молодого специалиста.

5.Оказание моральной и психологической поддержке молодому специалисту в преодолении профессиональных трудностей.

**Вид наставничества:** опытный педагог – молодой педагог.

**Участники программы:**

опытный педагог с высшей квалификационной категорией;

молодой педагог.

**Период реализации программы**: сентябрь – май.

**Этапы становления молодого педагога включают:**

* адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей)
* стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности,  соответствия занимаемой должности)
* преобразование (достижение самодостаточности и способности к инновационной деятельности)

**Направления деятельности наставника и наставляемого:**

1. Проведение первичной ***стажировки*** молодого специалиста.

Работа на данном этапе включает в себя:

* изучение нормативно-правовой базы; ведение документации;
* выявление затруднений в работе на начало года;
* совместная работа вместе с группой студентов наставника; консультации;
* подготовка к проведению занятий;
* составление совместного плана работы молодого педагога и наставника.

1. ***Вхождение в профессию***. (Формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с обучающимися, родителями, коллегами).

Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: участвуя в конкурсах профессионального мастерства.

1. ***Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации.*** (Освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с обучающимися, развитие навыков самооценки, желание повышать своё образование и квалификационную категорию). Наставник своими действиями, идеями мотивирует наставляемого на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, подготовке к предстоящей аттестации; молодой педагог формирует портфолио педагогических достижений.
2. ***Мониторинг деятельности.***

Направления деятельности наставника и наставляемого дают возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

**Формы работы, используемые в работе по наставничеству***:* наблюдениепедагогического процесса у опытного педагога, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, мастер – классы, наблюдение и т.д.

**Механизм реализации программы**

Реализация программы наставничества «От умения к мастерству» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником и молодым педагогом. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником.

Наставник совместно с молодым педагогом составляет план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, анализа эффективности проведения уроков, мероприятий, достижений молодого педагога.

**Ожидаемый результат:**

Личностный и профессиональный рост молодого специалиста, в том числе:

* проведение уроков на достаточно высоком уровне;
* необходимая документация оформлена в полном объеме;
* высокие качество/успеваемость студентов;
* успешное участие молодого педагога в мероприятиях, проводимых в техникуме;
* аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.

**П Л А Н   Р А Б О Т Ы**

**наставника Стриевич Л.В.**

**с молодым педагогом** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **на 2020-2021 год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата проведения | Тема | Вопросы для обсуждения | Форма проведения | Задание | Результат |
| сентябрь | Изучение нормативной правовой базы. Ведение документации | Изучение Закона Об образовании; ФГОС, учебного плана по профессии. | Консультация | Изучить ФГОС, учебные планы | - |
| сентябрь | Составление совместного плана работы наставника и педагога | Постановка целей и задач; планирование мероприятий | Консультация, обмен опытом | Составить план работы | Совместный план работы наставника и педагога |
| октябрь | Помощь в составлении календарно-тематического плана | Построение КТП;  планирование практических и теоретических занятий;  структурирование КТП | Обмен опытом | Составить календарно-тематический план | Календарно-тематический план |
| октябрь | Помощь в составлении рабочих программ | Ознакомление с шаблоном рабочей программы;  соответствие ФГОС, с учетом ПС и WSR | Обмен опытом, консультация | Изучить ФГОС, ПС по професси и требования WSR; составить рабочую программу | Рабочая программа |
| ноябрь | Помощь в составлении поурочных планов | Понятие поурочного плана; типы уроков; формы проведения занятий; виды контроля ЗУН | Обмен опытом, консультация, | Изучить типы, формы уроков.  Составить поурочные планы | Создание папки материалов по теме занятия. Разработка поурочных планов. |
| декабрь | Как провести эффективно мероприятие со студентами | Общие вопросы методики проведения досуговых мероприятий | Обмен опытом | Составить план и сценарий досугового мероприятия | Сценарий досугового мероприятия |
| Январь | Имидж педагога | Педагогическая этика, культура поведения педагога | Наблюдение.  Обмен опытом. | Изучить правила педагогической этики | Выработка рекомендаций |
| Февраль | Открытый урок для молодого педагога | Подготовка к уроку; проведение урока | Мастер-класс | Посетить открытый урок | Выработка рекомендаций, самоанализ урока |
| Март | Портфолио достижений педагога | Структура, содержание и порядок ведения портфолио | Обучающее занятие | Изучить портфолио педагога-наставника | Создание накопительной папки достижений педагога |
| Май | Самообразование педагога | Выбор методической темы | Обучающее занятие | Написать план самообразования педагога на новый учебный год | План самообразования |