
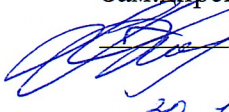


БРЯНСКИЙ ТЕХНИКУМ ПИТАНИЯ И ТОРГОВЛИ

СОГЛАСОВАНО
МО кулинарного и торгового
профиля  Л.Н. Архипова
30.10. 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по НМР
 Л.В. Горбунова
30.10 2023г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(наставническая пара педагог-педагог: Чижикова Т.М. – Чумакова Я.А.)

на 2023-2024 учебный год

Составитель: Чижикова Т.М.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

I. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества (далее Программа) государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Брянский техникум питания и торговли» (далее ГАПОУ БТПИТ) создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной профессиональной образовательной организации нужен профессиональный, компетентный педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и профессиональной образовательной организации требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого нового специалиста ГАПОУ БТПИТ получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (Наставляемый) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми на уровне образовательной организации.

Программа ГАПОУ БТПИТ отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений Наставника и Наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Одной из актуальных проблем современной профессиональной образовательной организации является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники профильных вузов, работники сферы индустрии питания и торговли зачастую не идут работать в профессиональные образовательные организации. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью жизни техникумов и колледжей

вскоре уходят оттуда, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в профессиональной образовательной организации.

II. Цель наставничества - успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

III. Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации.
2. Формирование потребности Наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого.
4. Ориентирование Наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорение процесса профессионального становления Наставляемого.

IV. Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы Наставника;
- морально-психологической контактируемости пары;
- личной примерности Наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению Наставляемого;
- согласованности содержания работы Наставника по профессиональному становлению Наставляемого с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности Наставника на воспитание и профессиональное становление Наставляемого.

V. Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений Наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков Наставляемого и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь Наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время.
6. Привлечение Наставляемого к участию в работе профильного МО.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными педагогами.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого.

VI. Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 15.10.2023 г., срок окончания 15.05.2024 года.

VII. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ГАПОУ БТПИТ целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Педагог-педагог».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Формы и методы работы Наставника с Наставляемым:

Осуществляя руководство молодыми специалистами, Наставник выполняет следующие функции:

- **планирование деятельности молодого специалиста;**
- **консультирование молодого специалиста;**
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;**
- **посещение занятий совместно с молодым специалистом у опытных педагогов, анализ занятий.**

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

I. Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Чумакова Я.А., имеющая опыт работы – 1 месяц, испытывающая трудности с организацией учебного процесса.

Наставник: Чижикова Т.М.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу техникума, студентам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с техникумом, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым

- специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
 - контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
 - выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; личным
 - примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;
 - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
 - подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности техникума и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у Наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед Наставником и руководителем методического объединения.

II. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в техникуме вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

III. Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ГАПОУ БТПИТ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть. Перед встречей с молодым педагогом Наставнику необходимо:
 - убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
 - подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому педагогу;
 - составить план работы Наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.
2. Общая часть предполагает **введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

IV. Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по научно-методической работе или методистом техникума.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная Наставляемым ;
- Отзыв Наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- Индивидуальный план молодого специалиста;

Зам. директора по научно-методической работе совместно с Наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста могут оформляться в виде заключения об адаптации молодого специалиста .

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по научно-методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства;
- знакомит с заключением об адаптации.

V. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри техникума берут на себя:

- администрация техникума - участников;
- Наставник - участник Программы.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в техникуме. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающего педагога в техникуме и, как результат, закрепление молодого специалиста в ГАПОУ БТПИТ;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

Содержание	Сроки	Форма работы
1. Знакомство Наставника и Наставляемого, обсуждение организационно- методических основ Программы	Сентябрь 2023	очно; диалог
2. Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, обсуждение календарно- тематического планирования, методической литературой)	Октябрь-декабрь 2023	очно; обсуждение
3. Консультации по работе с документацией	Ноябрь 2023-апрель 2024	очно; диалог
4. Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков. Консультации по эффективности использования времени на уроке	Октябрь-декабрь 2023	очно; диалог
5. Посещение уроков начинающего преподавателя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи	октябрь 2023- апрель 2024	очно; диалог, обсуждение
6. Изучение положения о	ноябрь 2023	очно; лекция

текущем и итоговом контроле знаний студентов		
7. Обучение составлению отчетности по окончании семестра	<i>декабрь 2023</i>	очно; обсуждение
8. Участие в работе МО. Знакомство с опытом работы преподавателей в техникуме	<i>октябрь 2023 , март 2024</i>	очно; групповая
9. Посещение уроков с целью оказания методической помощи. Изучение вопроса «Проблемы накопляемости оценок на уроке»	<i>октябрь 2023- март 2024</i>	очно; обсуждение
10. Знакомство с методикой подготовки студентов к конкурсам, олимпиадам по предмету и внеклассной работы по предмету	<i>ноябрь 2023- март 2024</i>	очно; лекция, диалог
11. Выстраивание работы с родителями	<i>декабрь 2023- март 2024</i>	очно; лекция, диалог
12. Беседы по вопросам: организации индивидуальных занятий с различными категориями студентов. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. Умение работать с одарёнными детьми и неуспевающими, а также со студентами с ОВЗ	<i>декабрь 2023- март 2024</i>	очно; лекция
13. Посещение Наставляемым уроков Наставника	<i>Октябрь-декабрь 2023</i>	очно; диалог, обсуждение
14. Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования	<i>Январь 2024</i>	очно; диалог, консультация
15. Консультации по итоговой аттестации студентов	<i>март-апрель 2024</i>	очно; диалог, лекция
16. Итоговое мероприятие	<i>май 2024</i>	очно; групповая
17. Подведение итогов сотрудничества	<i>май 2024</i>	очно; групповая