

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку.

Цель формы «педагог- педагог»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГАПОУ БТОТиС позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи формы «педагог- педагог»:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в техникуме. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

Форма наставничества: **«педагог - педагог»**.

Ролевая модель: **«опытный педагог – молодой специалист»**

Ф.И.О. _____ должность наставляемого _____

Ф.И.О. _____ должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «_____» _____ 202__ г. по «_____» _____ 202__ г.

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1.	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО	Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО	Социальная адаптация		сентябрь
2.	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	Социальная адаптация		сентябрь
3.	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека, методист	Знакомство с коллективом	Социальная адаптация		сентябрь
4.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста	Подбор материалов, методик. Собеседование	Создание индивидуального плана (самообразование) молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста		сентябрь
5.	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации	Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала	Компетентность молодого специалиста при работе с документами		сентябрь
6.	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога	Разработка индивидуального плана педагога (самообразование)	Наличие индивидуального плана педагога (самообразование)		сентябрь
7.	Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ		1 семестр
8.	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы		сентябрь- октябрь
9.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия		в течение года

10.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов техникума	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения		в течение года
11.	Создание портфолио	Организация деятельности по изучению вопроса	Работа над портфолио		в течение года
12.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации		в течение года
13.	Организация продуктивной деятельности	Разработка программ, КИМов, ФОСов и др.	Методические продукты		в течение года
14.	Проектирование занятий в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования занятия Мастер-класс. Анализ и самоанализ занятий	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия		в течение года
15.	Участие в мероприятиях различного уровня	Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно		в течение года
16.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста	Отчет наставника и молодого специалиста		до 15 мая
17.	Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого педагога	Подготовка опроса	Корректировка программы на следующий учебный год		до 30 мая

«__»____ 202__ г. Подпись наставника _____ / _____ /

«__»____ 202__ г. Подпись наставляемого _____ / _____ /