МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«АЛТАЙСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КГБПОУ «АПЭК»

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КГБПОУ «АЛТАЙСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

БАРНАУЛ 2024

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| 1 Нормативная база | 4 |
| 2 Термины и определения | 5 |
| 3 Анализ наставнической деятельности преподавателя КГБ ПОУ «Алтайский промышленно-экономический колледж» Коловой С.Н. | 6 |
| Приложение | 11 |

Введение

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание *системы наставничества*.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,

- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

1 **Нормативная правовая база наставничества**

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).

- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

- Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);

- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145).

**Документы, регламентирующие деятельность наставничества в КГБ ПОУ «Алтайский промышленно-экономический колледж»:**

-- Положение КГБ ПОУ «Алтайский промышленно-экономический колледж» о наставничестве.

- Положение о стимулирующих выплатах поощрения наставников.

- Приказ о назначении наставников.

- Положение о работе методического кабинета.

- Макет индивидуальной программы работы наставнической пары.

**Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:**

- диагностический инструментарий (анкеты);

- индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;

- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

**Информационно-методическое сопровождение работы молодого педагога:**

- отчет о результатах наставнической деятельности с приложением портфолио.

**1.2. Термины и определения**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**3 Анализ наставнической деятельности преподавателя КГБ ПОУ «****Алтайский промышленно-экономический колледж» Коловой С.Н.**

В КГБ ПОУ «Алтайский промышленно-экономический колледж» работаю с 2008 года преподавателем биологии и экологических дисциплин. С 2011 года периодически подтверждаю высшую категорию.

Идея наставничества реализовывалась в колледже постоянно в форме мастер-классов от педагогов с опытом, через работу в Школе начинающего педагога, консультирование молодых преподавателей.

Система наставничества складывалась в колледже с 2014 года, продолжилась реализацией проекта о формировании системы наставничества в 2019 – 2020 году. На текущий момент – в АПЭК работает отлаженный механизм наставнических пар педагог-педагог.

С 2014 года я активно участвую в наставнической работе. Реализация проекта «Создание и внедрение системы наставничества преподавателей КГБПОУ «Алтайский промышленно-экономический колледж» как инструмента развития кадрового потенциала» началась с 2018 года, на данный момент система работает отлажено и имеет положительную динамику в результатах.

Начало моей работы как наставника связано с работой Школы начинающего педагога, которая в целом остается основным инструментом работы с молодыми педагогами и помощью наставническим парам на текущий момент:

1 Планирую, организовываю и осуществляю контроль за работой Школы начинающего педагога. С 2014 года Школу начинающего педагога (ШНП) колледжа прошли несколько десятков молодых педагогов и педагогов, пришедших из реального сектора экономики, но не имеющих опыта работы в образовании. Программа Школы начинающего педагога охватывает диагностику педагогов на выявление дефицитов в профессиональной деятельности, цикл занятий и семинаров, посвященных работе с основной документацией, проектированию и организации урока, современным педагогическим технологиям, приемам работы на уроках и тд. Одним из обязательных элементов является рефлексия деятельности в конце года. Завершающим этапом и уже традицией стал конкурс разработок уроков молодых педагогов по результатам семинаров Школы начинающего педагога. Лучшие разработки уроков рекомендуются к участию в конкурсах различного уровня. Таким образом, молодые педагоги получают не только знания, но и возможность создать свой урок, получить признание на конкурсах и пополнить портфолио.

Тематика семинаров и занятий в Школе начинающего педагога, автором которых я являюсь, приведена в таблице 1.

Таблица 1 Тематика занятий в ШНП и примерное планирование

|  |  |
| --- | --- |
| Занятие в школе начинающего педагога по заполнению основной учебной документации | сентябрь |
| Обучающий семинар: Оформление журнала учебной группы, зачетной книжки студента | октябрь |
| Проектирование современного урока | ноябрь |
| Приемы целеполагания на уроке | ноябрь |
| Приемы рефлексии на уроке | декабрь |
| Активные методы на уроках биологии | В рамках методической недели |
| Педагогические ситуации | январь |
| Современные образовательные технологии | В рамках методической недели |
| Компетентностный урок – требование ФГОС | февраль |
| Групповая форма работы на уроке | В рамках методической недели |
| Электронные инструменты преподавателя | В рамках методической недели |

2 С 2018 года в колледже был запущен проект ««Создание и внедрение системы наставничества преподавателей КГБПОУ «Алтайский промышленно-экономический колледж» как инструмента развития кадрового потенциала». В реализации проекта я приняла участие, и также представила его как идею на Фестивале инноваций образовательных учреждений СПО Алтайского края.

Система наставничества предполагает формирование наставнических пар. Наставник составляет индивидуальную программу, с учетом профессиональных дефицитов наставляемого.

Пример программы, составленной для наставляемого преподавателя представлена в Приложении.

Наставническая пара педагог - педагог работает один – два года. Программа предполагает анкетирование, участие в семинарах Школы начинающего педагога, консультирование по подготовке тематических планов, рабочих программ и фондов оценочных средств, посещение уроков педагогов с опытом, подготовку открытого урока, прохождение курсов повышения квалификации по педагогической тематике, а также написание статьи. Более интенсивная работа ведется, как правило, в первый год, далее наставничество носит характер консультирования, так как преподаватель показывает стабильные и даже высокие результаты работы и уже самостоятельно может определять свое развитие в профессии.

Диагностика проводится с помощью анкеты 1 и 2 (Приложение), которая показывает определенные дефициты и уровень развития показателей: например, у моей наставляемой анкета показала высокую мотивацию к работе, заинтересованность в самообразовании, но был также и недостаток в навыках целеполагания и рефлексии.

На основании результатов диагностики составляется план работы наставнической пары.

В течении учебного года наставляемая посетила 5 семинаров ШНП по тематикам, связанным с проектированием урока и использовании активных методов. Эти знания затем были успешно реализованы в разработке урока. Посещение занятий показал рост педагога в профессиональном плане. Наставляемая проявила интерес к технологии развития критического мышления, кейс-технологии, приемы которых активно применяет на своих уроках. Также проводилась консультативная помощь в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания при разработке рабочих программ по профессиональному модулю, фондов оценочных средств.

Результатом стала успешная аттестация преподавателя и участие в значимом конкурсе Мастер года. В 2022 году наставляемая успешно выступила на конкурсе Мастер года, став лауреатом, а на текущий год запланировала повторить свое участие в конкурсе.

3 Как наставник я открыта для общения не только со своим наставляемым педагогом. Консультирование и проведение открытых уроков – это то, что я постоянно предлагаю начинающим преподавателям. Считаю важным обмен опытом через взаимопосещение уроков с последующим совместным рефлексивным их анализом.

4 Важная работа в системе наставничества – это обучение самих наставников. Педагоги с опытом также нуждаются в помощи, так как у них возможны трудности и страхи перед новыми технологиями, перед новым видом деятельности, особенностями коммуникации и обучения взрослых людей и т.п. Поэтому в рамках проекта по формировании системы наставничества была создана программа обучения наставников, соавтором которой я являюсь (Приложение). Программа предполагает ряд семинаров по обучению будущих наставников планированию, правильного подбора мероприятий, так чтобы избежать перегрузок и оставаться эффективным всем участникам процесса, а также занятия с психологом. В конце года запланирован совместный творческий отчет наставнической пары.

5 В текущем учебном году я участвую в новом проекте, направленном на повышение квалификации молодых педагогов в области культуры речи «Живая речь». Мной проведены ряд мероприятий, автором и ведущим которых я являюсь: «Как написать статью на сайт», «Как написать научную статью». Статьи молодых педагогов предложены к публикации. Проект продолжается до конца учебного года и завершается выдачей удостоверений повышения квалификации. Этот проект хорошо работает на реализацию наставнической работы – на них приходят и наставники, и наставляемые, а затем вместе работают над публикацией.

Таким образом, через Школу начинающего педагога и мое участие в ней как наставника прошло более 50 человек. Представленные результаты работы наставнической пары имеют хорошие показатели. Преподаватель имеет высокие показатели качества и успеваемости студентов, аттестован на высшую категорию и является лауреатом конкурса Мастер года. Считаю, что уровень результативности моей деятельности как наставника - высокий.

Приложение

АНКЕТА 1

Мы понимаем, что на первых порах своей педагогической деятельности, каждый преподаватель испытывает трудности в организационном, методическом, содержательном аспектах. Поэтому наша задача выявить основные направления работы на занятиях Школы молодого педагога, а также для составления индивидуальной траектории вашего профессионального становления как педагога. Информация поможет наставнику составить план вашей с ним работы с учетом ваших потребностей. Спасибо!

1 Отметьте основные направления, по которым у Вас возникают трудности

- организация урока;

- поурочное планирование;

- дисциплина студентов на уроке;

- мотивация студентов;

- учебно-методическое обеспечение урока;

- определение критериев оценивания студентов на уроке;

2 План работы Школы начинающего педагога находится в разработке. Отметьте пункты, которые бы вы хотели включить в план:

- методика проведения современного урока;

- посещение уроков ведущих преподавателей колледжа, с последующим публичным анализом урока;

- самоанализ урока

- другое (укажите)

3 Требуются ли Вам индивидуальные консультации и в чём:

|  |  |
| --- | --- |
| Психолог |  |
| Методисты |  |
| Замдиректора по УВР |  |
| Завсектором научно-методического развития колледжа |  |
| Завсектором по культуре и социальным вопросам |  |
| Наставник |  |

**ДИАГНОСТИКА ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕДАГОГОВ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Название диагностируемой позиции | да | отчасти | нет |
| І. Испытываю проблемы | | | | |
| 1. Моделирование | | | | |
| а) | «целеполагания»: |  |  |  |
| - цели и задач мероприятия; | |  |  |  |
| - путей мотивации учащихся. | |  |  |  |
| б) | «содержания»: |  |  |  |
| - «порций» подачи материала; | |  |  |  |
| - структуры содержания; | |  |  |  |
| - формы подачи содержания. | |  |  |  |
| в) | «организации»: |  |  |  |
| - адекватно цели, задач и содержанию; | |  |  |  |
| - позитивной коммуникативной с участниками образовательного процесса. | |  |  |  |
| г) | «методики»: |  |  |  |
| - методов (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.); | |  |  |  |
| - средств (наглядных, технических и др.); | |  |  |  |
| - приёмов:  активизации познавательной деятельности;  активизация мыслительной деятельности;  активизация творческой деятельности. | |  |  |  |
| 2. Реализация: | | | | |
| а) | «целеполагания»: |  |  |  |
| - определение места предъявления целей и задач (начало – конец) мероприятия; | |  |  |  |
| - определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) мероприятия; | |  |  |  |
| - «увязывание» целей и задач мероприятия с потребностями обучаемых на основе использования результатов социально-педагогической диагностики | |  |  |  |
| б) | в предъявлении содержания: |  |  |  |
|  | - с использованием технологий (элементов):  проектной;  игры;  развивающего обучения;  развития критического мышления;  другие. |  |  |  |
| в) | в проведении занятий: |  |  |  |
|  | - знакомство с новым содержанием; |  |  |  |
|  | - отработка умений и навыков; |  |  |  |
|  | - коррекционных; |  |  |  |
|  | - итоговых; |  |  |  |
|  | - комбинированных; |  |  |  |
|  | - других. |  |  |  |
| г) | в организации работы: |  |  |  |
|  | - парной; |  |  |  |
|  | - групповой; |  |  |  |
|  | - по само- и взаимоконтролю; |  |  |  |
|  | - по оценке и самооценке; |  |  |  |
|  | - другое. |  |  |  |
| д) | в применении на занятии: |  |  |  |
|  | - технических средств обучения; |  |  |  |
|  | - электронно-вычислительной техники; |  |  |  |
|  | - изготовление и применение наглядных средств; |  |  |  |
|  | - другое. |  |  |  |
| 3. Рефлексия | |  |  |  |
| а) | в выборе: |  |  |  |
|  | - оснований для самоанализа; |  |  |  |
|  | - критериев для анализа деятельности обучающихся; |  |  |  |
|  | - показателей для анализа результатов деятельности обучающихся. |  |  |  |
| б) | в проведении: |  |  |  |
|  | - анализа и самоанализа. |  |  |  |
| в) | в определении эффективности мероприятия в т.ч.: |  |  |  |
|  | - степени влияния на личностное развитие обучаемых; |  |  |  |
|  | -содержания мероприятия; |  |  |  |
|  | - организации и формы его проведения; |  |  |  |
| ІІ.Есть затруднения: | |  |  |  |
|  | - знание концепций, образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся, нормативной базы; |  |  |  |
|  | - подготовка учащихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам; |  |  |  |
|  | - подготовка учащихся к продолжению образования; |  |  |  |
|  | - знание психолого-возрастных особенностей учащихся; |  |  |  |
|  | - знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися; |  |  |  |
|  | - умение использовать ИЕТ, ТСО, НСО. |  |  |  |
| ІІІ. Хотелось бы: | |  |  |  |
|  | - послушать: |  |  |  |
|  | - изучить: |  |  |  |
|  | - обсудить: |  |  |  |
|  | - увидеть: |  |  |  |
|  | - попробовать: |  |  |  |
| IV.Могу предложить: | |  |  |  |

Индивидуальная программа работы наставнической пары

Наставник \_Колова С.Н.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Наставляемый \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО) (ФИО)

На период: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать сроки реализации программы)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Направления деятельности | Формы деятельности | Сроки | Ожидаемый продукт/результат по итогам деятельности | Отчет, отметка о выполнении |
| Диагностика профессиональных затруднений | Анкетирование | сентябрь | Анкетирование, анализ | Выявлены затруднения и дефициты |
| Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания | Консультативная помощь по разработке рабочих программ по профессиональному модулю, фондов оценочных средств | сентябрь | Комплект разработанных документов: ТП, рабочая программа, ФОС по ПМ01 | Предъявление разработанного материала |
| Совместная разработка образцов планов уроков (с учетом требований ФГОС). | Сентябрь-ноябрь | Планы, планы-конспекты уроков | Предъявление разработанного материала |
| Оказание помощи по организации качественной работы с документацией | Консультирование и контроль за заполнением основной документации: журналы, электронный журнал, зачетные книжки | Сентябрь-декабрь | Заполненные документы без замечаний зав.отделением | Заполненные документы без замечаний зав.отделением |
| Организация деятельности по повышению качества преподавания | Посещение и анализ уроков молодого специалиста наставником | Не менее 1 урока в 2 недели | Карта анализа посещения урока | Самоанализ уроков |
| Организация посещения молодым специалистом уроков опытных педагогов | Открытые уроки по плану колледжа | карта анализа уроков |  |
| Консультации по организации дистанционного обучения | В течении года | УМК в системе MOODLE | Предъявление разработанного материала |
| Посещение обучающих семинаров:  Школы начинающего педагога:  Примерная тематика  1 Заполнение основной документации  2 Заполнение журналов и зачетных книжек  3 Компетентностный урок- требование ФГОС  4 Приемы целеполагания  5 Групповая форма работы на уроке | В течении года | Задания в рамках занятий | Участие в конкурсе разработок уроков |
| Диагностика | Анкетирование, беседы тестирование | май | Обработка анкет результатов тестов | Самоанализ затруднений профессиональной деятельности, удовлетворенности работой |
| Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям | В течение учебного года | Материалы консультации | Самоанализ |  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ФИО

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ФИО

Подпись председателя ПЦК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ФИО

Подпись завсектором НМР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ФИО