Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение республики Хакасия «Черногорский горно-строительный техникум»

**«Наставничество»**

программа

Разработали: Манжосова Н. Н., методист, преподаватель

Мокрова С. Г., председатель МО, преподаватель

Черногорск 2025

**Оглавление**

[Введение 4](#_Toc192076172)

[Глава 1. Теоретические основы организации наставничества 5](#_Toc192076173)

1.1 [Вопросы наставничества в педагогических и научно-методических публикациях 5](#_Toc192076174)

[1.2. Организации наставничества в условиях инновационного развития методической службы 6](#_Toc192076175)

[1.3 Изучение опыта работы образовательных учреждений системы СПО 7](#_Toc192076176)

[Глава 2. Разработка Программы наставничества 11](#_Toc192076177)

[2.1 Краткая аннотация Программы 11](#_Toc192076179)

2.2 Внешние связи и социальные партнёры ГБПОУ РХ «ЧГСТ», задействованные в осуществлении программы «Наставничество» ………………………………………………………………………………………………..…………13

[3. Блок аналитического и прогностического обосновании Программы 13](#_Toc192076196)

[3.1. Анализ и оценка внешней и внутренней среды при помощи SWOT- анализа 13](#_Toc192076197)

[Литература 16](#_Toc192076198)

[Приложение 17](#_Toc192076199)

Этапы реализации программы «Наставничество»

В состав инженерно-педагогического коллектива ГБПОУ РХ «ЧГСТ» входят мастера производственного обуче­ния. Именно эта категория педагогических работников испытывает трудности в адаптации к условиям образова­тельного учреждения при выработке собственной системы преподавания. Особенно это заметно на начальном этапе их профессионального развития. Актуальность данной проблемы определила тему самообразования: «Наставничество как форма повышения квалификации мастеров производственного обучения», над которой была начата работа в 2021 - 2022 уч. году. Тема тесно связана с методической темой техникума «Осуществление личностно-ориентированного подхода к обучению и воспитанию обучающихся через внедрение ак­тивных форм и методов в учебно-воспитательный процесс». Реализовать данную методическую тему могут про­фессионально компетентные педагоги.

**Цель программы:** создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной эффективно повысить квалификацию начинающих мастеров производственного обучения. Для достижения этой цели были определены **задачи:**

* Изучить и проанализировать научно-методическую литературу по проблеме наставничества;
* Выявить и раскрыть возможности наставничества как эффективной формы повышения мастерства начи­нающих мастеров производственного обучения;
* Проанализировать проблемы организации наставничества в техникуме;
* Опираясь на результаты исследования, разработать программу наставничества, направленную на профес­сиональное становление начинающих мастеров производственного обучения.

**Этапы работы по разработке и реализации программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/ п | Этап деятельности | Содержание деятельности | Результат деятель­ности |
| 1 | Изучение и анализ литературы по изучаемой проблеме; анализ организации наставничества в техникуме(2021-2022 уч. год) | Т.Н. Макарова «Наставничество как форма повышения профессионального мастерстваучителя»;И.В. Круглова «Организация наставничествав школе»Т.В. Текниджан «Организация методической работы ОУ при освоении инноваций» В. Сластенин «Инновационные процессы вобразовании» | Обобщение и систематизация опыта по проблеме, на основе изученной литера­туры;Анализ деятельности ГБПОУ РХ «ЧГСТ» по проблеме наставничества |
| 2 | Разработка програм­мы«Наставничество» (2022 уч. год) | Разработка мероприятий по реализации про­граммы, определение ожидаемых результа­тов от реализации данной программы | Проект программы «Наставничество», создание диагностических материалов: методик, тестов |
| 3 | Реализация програм­мы(2023-2024 уч. год) | Создание и работа «школы начинающего мастера п/о», создание стажёрских пар | Повышение профессионального уровня начинающих мастеров у/п. |

В ходе реализации программы «Наставничество» созданы 5 стажёрских пар (наставники: Лапушева Н. Г., Чичкина А. И., Юрченко Л. И., Коваленко Т. С. ; стажёры: Самарина В. С., Соснина Н. В., Минхаерова А. В., Афанасьев С. С., Клименко Н. А.), организована работа «школы начинающего мастера»; разработано положение о наставничестве; анкета (на начало учебного года), анкета для выявления уровня методической подготовленности молодого педагога, памятка по самоанализу урока, анкета по изучению особенностей работы молодого специалиста; анкета для выявления уровня методической подготовленности педагогов, методические рекомендации по планированию работы с молодыми специалистами и др.

# **Введение**

В условиях рыночной экономики залогом успешного функционирования учреждений среднего профессионального образования становится подготовка конкурентноспособных на рынке труда выпускников, что требует высокого уровня квалификации инженерно-педагогических кадров. Учреждению СПО нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, такой, который обладал бы культурой профессиональной деятельности, способностью к самопознанию, смог бы передать обучающимся не только знания, умения и навыки, но и способы деятельности.

Довольно часто в профессиональном заведении складывается ситуация, когда специалисты высокой квалификации, знающие специфику и содержание профессии, в совершенстве владеющие навыками практической деятельности, не дают положительных результатов в обучении и уходят из техникума из-за отсутствия знаний по организации учебного процесса. Трудности в адаптации к условиям образовательного учреждения при выработке собственной системы преподавания часто испытывают мастера производственного обучения, особенно это заметно на начальном этапе их профессионального развития.

Решение этой проблемы будет способствовать эффективному и безболезненному вхождению мастера производственного обучения в сферу своей педагогической деятельности. Тем самым необходим поиск такой формы работы с начинающими педагогами, которая бы позволила преодолеть противоречия между потребностью общества в подготовке конкурентноспособных специалистов и низким педагогическим потенциалом начинающих мастеров производственного обучения.

 Цель программы: создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной эффективно повысить квалификацию молодых мастеров производственного обучения в учреждении СПО. Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить и проанализировать научно-методическую литературу по теме исследования;
2. Выявить и раскрыть возможности наставничества как эффективной формы повышения мастерства молодых мастеров производственного обучения;
3. Проанализировать проблемы организации наставничества в ГБПОУ РХ «ЧГСТ»;
4. Опираясь па результаты исследования, разработать программу наставничества, направленную на профессиональное становление молодых мастеров производственного обучения в ГБПОУ РХ «ЧГСТ».

Практическая значимость программы заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы другими образовательными учреждениями.

# **Глава 1. Теоретические основы организации наставничества**

# **Вопросы наставничества в педагогических и научно-методических публикациях**

Анализ изученной литературы по данной проблеме свидетельствует о том, что проблема наставничества как форма повышения квалификации привлекала внимание исследователей в различные периоды развития педагогической пауки. В работах Т.П. Афанасьевой, С.В. Кульневича, В.М. Лизинского, II.В. Немовой, В. С. Пикельной, В.П. Сергеевой II.И. Третьякова достаточно глубоко и системно представлены практически все аспекты управления методической службой общеобразовательной школой. Значительно меньше исследованы в педагогическом пауке вопросы управления методической службой профессиональных образовательных учреждений. Особенности управления методической работой профессиональных учебных заведений рассмотрены В.А. Андреевой, М.К. Бочаровым, В.Н. Максимовой, Е.Г. Мартыновым, П.И. Самойленко, Л. Г. Семушиной, И. П. Смирновым и другими. В педагогической литературе представлены и хорошо охарактеризованы все формы наставничества: прямое, опосредованное, индивидуальное, коллективное, открытое, скрытое (по С.Г. Вершловскому).

Проблеме наставничества посвящены диссертационные исследования Н.О. Журавлёвой, И.В. Кругловой, С. Курганского, А. Соложкина и др. Вопросами наставничества занимались И.В. Круглова, Т.В. Текниджан, Л.А., АверкиеваТ.Н., Макарова, В.А. Макаров, В. Сластенин и др.

В современном словаре по педагогике термин «наставничество» определяется как одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество - это двухсторонний процесс, который носит субъективный характер, где молодой педагог выступает субъектом взаимодействия наставнической деятельности. Специалистами педагогики определены две основные функции наставничества:

Социально-психологическая (создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллегами);

Дидактическая, обеспечивающая необходимыми формами, средствами, методами процесс профессионального становления молодого специалиста;

Основные принципы наставничества:

* Конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога;
* Добровольность;
* Взаимный интерес к наставничеству.

Наставников также можно рассматривать с нескольких позиций:

* 1. Наставник – «Навигатор» (таких - 54%) — помогает молодому педагогу ознакомиться с деятельностью всех структурных подразделений образовательного учреждения; даёт возможность осознать своё место в системе ОУ, осуществляет пошаговое руководство процессом его профессионального становления, предоставляет возможность для его творческой реализации;
	2. Наставник - «Эталон» (23,7%) - для молодого педагога наставник становится примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет стимулировать процесс профессионального становления начинающего педагога;
	3. Наставник - «Консультант» (10,8%) - участвует в процессе повышения профессионального роста молодого педагога эпизодически, когда он об этом попросит;

4. Наставник - «Контролёр» (10,9%) - постоянно контролирует процесс профессионального становления молодого педагога, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность.

Установлено, что наибольший вклад в развитие процесса профессионального становления молодого педагога вносит наставник, выполняющий ролевую функцию «навигатора»

Как показывает анализ социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

И.В. Круглова считает, что большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы наставника имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, разработка и презентация моделей уроков, защита творческих работ. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. И.В. Круглова в своей работе выделяет три этапа организации наставничества: адаптационный, основной (проектировочный), контрольно-оценочный.

В своём исследовании Т.П. Макарова и В.Д. Макаров представляют основные направления деятельности наставника, выделяют его функции, рассматривают план работы наставника. По мнению авторов, в образовательном учреждении может создаваться Совет наставников.

В. Сластенин выделяет основные формы организации методической работы в образовательном учреждении. К числу положительно зарекомендовавших себя форм методической работы относит школы молодого учителя и школы передового опыта.

В современном словаре по педагогике термин «наставничество» определяется как одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

# **1.2. Организации наставничества в условиях инновационного развития методической службы**

В ходе инновационного процесса наблюдается расслоение педагогического коллектива на уровни мотивации и профессиональной компетенции. Следовательно, возникает необходимость учитывать этот процесс при организации наставничества. При освоении инновации в условиях разноуровнего развития мотивации и профессиональной компетенции педагогов необходима специальная структурная единица методической службы - «стажёрская пара».

Характерная особенность стажёрских пар и их отличие от наставничества - рост профессиональной компетентности обоих педагогов в освоении инновации, в то время как при традиционной наставнической работе профессионально растёт только один педагог, причём рост происходит относительно методических приёмов реализации известного обоим метода обучения. Поскольку рост профессиональной компетенции в стажёрской паре происходит в процессе профессионального общения, то и основное «приращение компетенции» выражается в освоении умений, и на их базе происходит развитие нового уровня мотивации. В связи с этим стажёрские пары могут быть двух видов:

* Учитель — «стажёр» - учитель-«мастер»;
* Учитель - «технолог»- учитель - «мастер»

При формировании стажёрской пары различие на каждой позиции в паре должно быть минимальным, что обеспечит комфортное пребывание каждого педагога во взаимодействии и повысит профессиональную компетенцию обоих членов пары. При разработке программы «Наставничество» был изучен опыт работы других образовательных учреждений системы НПО, Организация системы адаптации и профессионального роста педагогов в данных учебных заведениях направлена па формирование положительной профессиональной мотивации и создание условий для развития познавательных потребностей, стремление к самореализации и осознанию требований учебного заведения. Для успешной адаптации начинающих педагогов к условиям учебного заведения создана и работает «школа стажёра», деятельность которой определяется следующими задачами:

* Обеспечение профессионального становления начинающего педагога;
* Развитие навыков владения методами педагогической деятельности;
* Оказание помощи в освоении способов решения основных профессиональных задач, в выработке индивидуального профессионального стиля педагогической деятельности.

Тематика занятий обусловлена проблемами, характерными для начинающих педагогов, выявленных при входном анкетировании. Как правило, это трудности, связанные с планированием учебной деятельности, с выбором и применением методов и форм обучения, с организацией самостоятельной работы учащихся, с поддержанием учебной дисциплины на уроке.

План работы предусматривает изучение следующих тем:

* «Урок - основная форма обучения. Особенности урока производственного обучения»;
* «Планирование урока основа деятельности преподавателя и мастера производственного обучения»;
* «Цели и задачи урока, их взаимосвязь с типом урока. Конечный результат урока»;
* «Самоанализ урока»;
* «Методы обучения и формы организации учебной деятельности на уроке»;
* «Соответствие методов обучения формам организации урока»
* «Методы и виды контроля знаний учащихся»
* «Инновационные технологии в условиях начального профессионального образования»;
* «Технология личностно-ориентированного обучения в практике работы техникума»

Основными формами работы избраны практические занятия, семинары- практикумы, посещение уроков, наставничество. Результаты работы подтверждают успешное сотрудничество стажёров и наставников, которые помогают подопечным творчески подойти к планированию урока, к выбору форм и методов обучения.

# **1.3 Изучение опыта работы образовательных учреждений системы СПО**

Анализ работы методических служб ОУ системы СПО показал, что значительные результаты даёт индивидуальная форма работы с начинающим педагогом по планированию и проведению урока. Считается, что наиболее эффективным в обучении является посещение уроков с отработкой методики проведения каждого этапа урока по типологии с последующим самоанализом и анализом деятельности педагога. Очень интересной находкой является проведение открытого зачётного урока «Я не волшебник, я только учусь» При посещении уроков па каждого стажёра заполняется оценочный лист по 12 параметрам, определяется средний оценочный балл, па основании чего выделяются наиболее успешные выпускники-стажёры. Педагогам, достигшим менее значительных результатов, выдаются методические рекомендации по дальнейшему самообразованию.

Профессиональное становление преподавателей и мастеров производственного обучения продолжается в структурных подразделениях методической службы техникума: «школе мастера», методических комиссиях. «Школа мастера» обеспечивает профессиональное становление и совершенствование педагогического мастерства мастеров производственного обучения

План работы составляется па основе изучения результатов мониторинга профессиональной деятельности инженерно-педагогических работников и анкетирования, предусматривает коллективные, групповые и индивидуальные формы работы.

Тематика занятий направлена па изучение вопросов организации и конструирования уроков производственного обучения, методику их проведения, комплексное методическое обеспечение дидактическими средствами. Слушатели подробно изучают структуру урока производственного обучения, обучаются разработке и составлению документов письменного инструктирования, дидактических материалов, материалов контроля. Рассматриваются вопросы целеполагания, их формулировки и реализация на уроках производственного обучения. Начинающему мастеру производственного обучения занятия помогают определить, какие дидактические, технологические и технические средства обучения необходимы на уроках для формирования профессиональных умений и навыков учащихся.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые, нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры,

диспуты, конкурсы, круглые столы. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего мастера производственного обучения в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию па более высокую квалификационную категорию. Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы

наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения мастера производственного обучения отмечают для себя всё интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа.

Ещё одной интересной находкой стало портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические достижения, анкеты с отзывами па проведённые уроки и т.д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении начинающего мастера производственного обучения в процессе наставнической деятельности. Портфолио - своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации па повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающими специалистами, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам начинающий специалист, отмечая в нём повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Большое внимание уделяется деятельности наставника. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носи т поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающих педагогов (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я концепции». Поэтому наставник выстраивает свою деятельность в три этана:

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

На «адаптационном» этапе профессиональное становление начинающего мастера п о связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Начинающий педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом «адаптационном» этапе наставниками организуется диагностическое сопровождение методической работы с начинающими мастерами п/о. Система диагностического сопровождения включает в себя:

* определение направлений и содержания диагностики; построение технологии планирования методической работы на основе результатов диагностики;
* разработку технологии оценки эффективности методической работы.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики в техникуме выявляются проблемы, которые испытывает начинающий педагог в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе работы явилось посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

Второй этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений начинающего мастера п/о, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

На «проектировочном» этапе работы наставниками в зависимости от цели определяется форма методической работы: групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы «Педагогический дебют», «Мастер года»); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутритехникумовский контроль) формы. Кроме того, были разработаны занятия для проведения «Школы начинающего мастера п/о».

На данном этапе наставники также используют информационные методы (лекции на занятиях «Школы начинающего мастера п/о», педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.

Третий этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности мастера производственного обучения, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На «контрольно-оценочном» этапе работы усилия наставников направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности начинающих педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Педагогами-наставниками подбираются формы и методы обучения начинающих мастеров п/о в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе начинающий мастер п/о обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Наставничество должно стимулировать потребности начинающего мастера п/о в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Инженерно-педагогический коллектив ГБПОУ РХ «ЧГСТ» насчитывает 18% начинающих мастеров и/о. У многих из них отсутствует высшее профессионально-педагогическое образование. В связи с этим становится очевидной актуальность формирования непрерывного педагогического образования как способа профессионального роста.

# **Глава 2. Разработка Программы наставничества**

# **2.1 Краткая аннотация** **Программы**

# **ПРОГРАММА «НАСТАВНИЧЕСТВО» ГБПОУ РХ «ЧГСТ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Название программы | «Наставничество» |
| Место реализации Программы | г. Черногорск, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение республики Хакасия «Черногорский горно-строительный техникум» |
| Юридический организации | г. Черногорск, 655158 г. Черногорск, ул. Бограда, 104 |
| Номер телефона | 8(39031) 6-39-80, факс.8 (39031) 6-39-70 |
| E-mail | pu8.74@mail.ru |
| Разработчики программы | Манжосова Надежда Николаевна, методистМокрова Светлана Геннадьевна, руководитель МО, преподаватель |
| Руководи гель Программы | Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения республики Хакасия «Черногорский горно-строительный техникум» г. Черногорск Ващенко Лариса Михайловна |
| Обоснование актуальности Программы | Необходимо создать в ГБПОУ РХ «ЧГСТ» гибкую и мобильную систему наставничества, чтобы предоставить педагогу право выбора индивидуальной траектории профессионального развития, обеспечить ему личностно-оориентированную методическую поддержку и помощь |
| Цели н задачи Программы | Цель Программы: ссоздание системы наставничества, способной удовлетворить потребности начинающих мастеров производственного обучения в реализации их профессиональной деятельностиЗадачи Программы:* Организовать работу «школы начинающего мастера п/о» Сформировать стажёрские пары: педагог-стажёр» - педагог-«практик» и организовать их работу
* Ускорить процесс профессионального становления начинающего мастера п/о и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные па
* него обязанности.
 |
| **Краткая аннотацияя содержания Программы** | Данная программа даёт возможность:* Дифференцированно и целенаправлено планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего мастера п/о;
* пповысить профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;
* Развивать творческий потенциал начинающих мастеров и/о, мотивировать их участие в инновационной деятельности;
* Проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
* Повысить продуктивность работы педагога и результативность учебно- воспитательного процесса в ОУ
* Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых мастеров п/о
 |
| Сроки реализации программы | 2021-2024 гг. |
| Ожидаемые результаты Программы | Стимулирование потребности молодого мастера п/о в самосовершенствовании; Профессиональная и личностная самореализация мастера п/о;Профессиональное становление начинающих мастеров п/о; Повышение профессиональной компетенции начинающих мастеров п/о |

Информационная справка о качественном составе начинающих мастеров производственного обучения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. | Должность | Образование | Стаж | Категория  |
| 1. 1
 | Афанасьев С. С. | Мастер п/о | СПО | 2г | СЗД |
| 1. 2
 | Клименко Н. А. | Мастер п/о | СПО | 4г | СЗД |
| 1. 3
 | Минхаерова А. В. | Мастер п/о | СПО | 2г | СЗД |
| 1. 4
 | Самарина В. С. | Мастер п/о | СПО | 4г | СЗД |
| 1. 5
 | Соснина Н. В. | Мастер п/о | ВПО | 3г | СЗД |

2.2 Внешние связи и социальные партнёры ГБПОУ РХ «ЧГСТ», задействованные в осуществлении программы «Наставничество»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Организация | Виды взаимодействия  |
| 1. 1
 | Хакасский республиканский институт повышения квалификации | Курсовая подготовка, семинары, конференции |
| 1. 2
 | Центральная библиотека им. А.С. Пушкина | Библиотечные уроки, конференции, семинары, Пушкинские чтения |
| 1. 3
 | Черногорский городской музей | Проведение воспитательной и культурно- просветительской работы |
| 1. 4
 | Городской Центр чтения | Семинары, конференции, Баландинские чтения |
| 1. 5
 | Хакасский государственный университет | Семинары, мастер-классы, участие в Днях науки (Катановские чтения, олимпиады) |
| 1. 6
 | Редакция газеты «Черногорский рабочий», интернет издание 19rusinfo.ru  | Подготовка информационных материалов, отражающих работу техникума |
| 1. 7
 | Предприятие, организации, учреждения, предприниматели малого и среднего бизнеса | Трудоустройство на производственную практику, целевая стажировка начинающих мастеров п/о |

# **3. Блок аналитического и прогностического обосновании Программы**

# **3.1. Анализ и оценка внешней и внутренней среды при помощи SWOT- анализа**

Чтобы получить общую картину действительности и разработать стратегию создания системы наставничества в ГБПОУ РХ «ЧГСТ» были сопоставлены данные анализа внутренней и внешней среды, оказывающие влияние на методическую работу.

**SWOT-анализ проблемы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА** | **Сильные стороны*** Функционирующая система самообразования;
* Налаженная система аттестации кадров;
* Постоянно действующие методические объединения
* Современное повышение квалификации педагогических кадров;
* Обобщение опыта работы на различных уровнях;
* Овладениями ИКТ педагогическими работниками на 85%
* Доступность Интернета; проведение внутритехникумовских конкурсов профмастерства, методических разработок и тд;
* Создана база методических разработок «Методическая копилка»
 | **Слабые стороны*** Инертность педагогических работников;
* Низкая мотивация к инновациям;
* Недостаточно развита учебно-материальная база;
* Низкая доля мастеров п/о имеющих высшее образование;
* Недостаточно развита система работы с молодыми специалистами
 |
| **ВНЕШНЯЯ СРЕДА** | **Возможности** * Проведение целевых стажировок мастеров п\о и преподавателей спецдисциплин;
* Трансляция результатов педагогического опыта и научных исследований на уровне РФ;
* Участие педагогического коллектива в профессиональных конкурсах па Всероссийском уровне;
 | **Угрозы**•Вероятность реформирования; •Ограниченные возможности мастеров п\о получить высшее образование |

Выделение стратегических направлений развития ГБПОУ РХ «ЧГСТ»

* 1. Из раздела «СИЛЬНЫЕ СГОРОИЫ», которые необходимо и можно ещё больше усилить:

Совершенствование системы самообразования педагогов;

Расширение возможности использования информационного обеспече­ния для удовлетворения потребностей педагогов в реализации их про­фессиональной деятельности, самообразовании.

* 1. Из раздела «ВОЗМОЖНОСТИ»:

Развитие социального партнёрства с работодателями с целью повыше­ния профессиональной компетенции мастеров п\о и преподавателей спецдисциплин через организацию целевых стажировок;

Пропаганда и распространение опыта работы педагогического коллек­тива через издание печатной продукции, проведение семинаров, конференций на Республиканском уровне;

Заказать разработку автоматизированной программы «Методист» с це­лью создания высококачественной и высокотехнологической информационно- образовательной среды;

Обеспечение информационного обеспечения педагогических кадров о проведение профессиональных конкурсов па Всероссийском уровне;

Освоение и использование различных компьютерных программ в педагогической деятельности;

Создание единого информационно-методического пространства в техникуме

* 1. Из раздела «СЛАБЫЕ СТОРОНЫ», которые необходимо перевести в «сильные стороны»:
* Изучение потребностей педагогического коллектива в методической службе и затруднений при выполнении должностных обязанностей;
* Создание гибкой системы наставничества, ориентированной на дифференцированный подход к повышению квалификации педагогов;
* Вовлечение педагогов в исследовательскую деятельность по внедре­нию новых педагогических технологий, различных методов, форм и средств обучения;
* Реализация программы обмена опытом старшего поколения более молодому;
* Усиление работы по укреплению учебно-материальной базы училища с привлечением всех возможных средств, в том числе грантов.
	1. Из раздела «УГРОЗЫ»:

Усиление проектировочной деятельности с целлью получения грантового финансирования;

* Развитие внебюджетного финансирования;
* Осуществление мероприятий по подготовке кадрового резерва.
	1. План действий по реализации Программы

|  |  |
| --- | --- |
| Содержали еэтапов | Этапы |
| « адаптационный » | «проектировочный » | «контрольно- оценочный» |
| Задачи | Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления начинающего мастера п/о | Сформировать потребность у начинающего мастера п/о в проектированиии своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе | Сформировать у начинающего мастера п/о способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием |
| Формы работы | Индивидуальная | Индивидуальная,коллективная | Индивидуальная, групповая, коллективная |
|  |
| Средства, методы | Диагностика, посещение наставником уроков начинающего мастера п/о, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации принятие выбранной профессии. Методы:репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа | Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности,Создание "Портфолио". Методы:Информационные (лекции в «Школе начинающего мастера п/о» педагогические чтения и: др.); творческие; проблемные, наблюдение; беседа; анкетирование | Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала начинающих мастеров п/о, мотивация участия в инновационной деятельности.Методы:Комплексные (педагогические мастерские, мастер- классы, проблемно- деловые, рефлексивно-деловые игры) |

6. Мероприятия по реализации программы:

* + Организация работы школы начинающего педагога;
	+ Организаций стажёрских пар;
	+ Проведение научно-практических семинаров, практикумов, круглых столов;
	+ Организация взаимопосещения уроков теоретического и практического обучения;
	+ Проведение наставниками открытых уроков;
	+ Проведение уроков молодыми мастерами п/о;
	+ Организация работы по самообразованию;
	+ Организация работы научно-практического семинара, действующего на постоянной основе с целью изучения вопросов педагогики и психологии;
	+ Проведение конференций и педагогических чтений;
	+ Проведение методических недель и т.д.

*7. Ожидаемые результаты*

* Стимулирование потребности молодого мастера п/о в самосовершенствовании;
* Профессиональная и личностная самореализация мастера п/о;
* Профессиональное становление начинающих мастеров и/о;
* Повышение профессиональной компетенции начинающих мастеров

*8. Критерии эффективности реализации программы «Наставничество»:*

* Анкета для начинающих мастеров п/о (приложение 1);
* Памятка начинающему мастеру п/о (приложение 2)
* Проведение методического семинара «Методические требования к уроку» (приложение 3)

# **Литература**

* + - 1. Бочаров М.К. Наука управления: Новый подход. -М.: Знание, 2019.
			2. Круглова И.В. Организация наставничества в школе- М., 2023. 98 с.
			3. Кульневич С.В., Гончарова В.И., Мигаль В.А. Управление современной школой. Выпуск 3. Муниципальные методические службы: Практическое пособие. - Ростов-н/Д: Изд-во «Учитель», 2023. - 224 с.
			4. Лизииский В.М., Макарова Е.В. Школа управленческого мастерства. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2021. - 173 с.
			5. Лизииский В.М. О методической работе в школе. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2021. - 160 с. 92.
			6. Макарова Т.Н. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя М., 2022. -67 с.
			7. Максимова В.П., Белов Г.С. Управленческо-педагогическая деятельность руководителя профтехучилища: методический аспект. Учебное пособие. - Ленинград, 2019. - 96 с.
			8. Немова И.В. Управление методической работой в школе. - М., 2019 -С.12.
			9. Олифирепко Т.П. и др. Модель методической службы профессионального образования (методические рекомендации). -М., 2020. -48 с.
			10. Пикельная B.C. Теоретические основы управления (школоведческий аспект): Методическое пособие. -М: Высшая школа, 2021.
			11. Сергеева Т.Д., Уварова II.М., Максимченко Т.В. Как создать эффективную методическую службу. Методические рекомендации. - М.: Интеллект, 2023. - 80 с.
			12. Семушина Л.Г., Ярошспко II.I". Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях: Учебное пособие. / М Мастерство,2020. - 272 с.

13. Текиеджан Т.В. Организация методической работы при освоении инноваций. Интеллект-Центр, 2022. - 60 с.

# **Приложение**

**Приложение №1**

**АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО МАСТЕРА
«ДИАГНОСТИКА ПРФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание опроса | Самооценка |
| Да | Не совсем | Нет  |
| 1 | Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой |  |  |  |
| 2 | По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания (укажите номер):1. Научно-теоретическая подготовка
2. Методическая подготовка
3. Психолого-педагогическая подготовка
 |  |  |  |
| 3 | Считаете ли вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам:1. Планирование уроков разных типов;
2. Методы и приёмы развивающего обучения;
3. Разноуровневая дифференциация в обучении;
4. Анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности учащихся;
5. Организация учебно-познавательной деятельности учащихся;
6. Контроль и коррекция знаний, умений и навыков учащихся;
7. Организация личного труда учителя,
8. Другое (допишите)
 |  |  |  |
| 4 | Представляет ли для Вас трудность:1. Формулировать цели урока на разных уровнях;
2. Организовать действия учащихся по принятию целей деятельности;
3. Выбрать соответствующие методы и методические приёмы для реализации целей урока;
4. Мотивировать деятельность учащихся;
5. Формулировать вопросы проблемного характера;
6. Создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
7. Подготовить для учащихся задания различной степени сложности;
8. Активизировать учащихся в обучении;
9. Организовать сотрудничество между учащимися;
10. Организовать само- и взаимоконтроль учащихся;
11. Организовать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся;
12. Развивать творческие способности учащихся;
13. Другое (допишите)
 |  |  |  |
| 5 | Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (укажите номер):1. самообразованию;
2. теоретическому семинару;
3. семинару-практикуму;
4. индивидуальной помощи со стороны методической службы училища;
5. творческим группам учителей по психолого-педагогическим проблемам;
6. курсам повышения квалификации;
 |  |  |  |
| 6 | Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для совершенствования своих профессиональных знаний, то в каком из них Вы приняли бы участие? Какие из них Вы считаете необходимыми в первую, вторую и т. д. очередь (укажите номера):1. Психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;2. Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;1. Типы уроков. Методика их подготовки и проведения.
2. Формы организации учебно-познавательной деятельности учащихся на уроке и во внеклассной работе;
3. Методы обучения и их эффективное использование в современных условиях;
4. Дифференциация в обучении;
5. Индивидуализация в обучении;
6. Приёмы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;
7. Учёт и оценка знаний учащихся;
8. Педагогическая этика учителя;
9. Диагностика учебно-воспитательного процесса
10. Другие (укажите свои пожелания)
 |  |  |  |

**Приложение №2**

**Памятка мастеру производственного обучения по проведению самоанализа урока**

1. Первое, что должен сделать мастер производственного обучения, анализируя свой урок – это определить его место в теме и в общем курсе, а также задать себе вопрос, насколько стало ясным это место для учащихся после урока.

2. Попытаться соотнести поставленные цели урока для учащихся и для мастера с целями, достигнутыми на уроке и определить причины успеха или неудачи.

3. Определить уровень формирования на уроке знаний (логичность подачи материала, научность, доступность, трудность, нестандартность) и умений (соответствие путей формирования специальный явлений общепринятым умениям, прочность отработанных умений, степень их автоматизма).

4. Ответить на вопрос, что нового дал данный урок для развития ума, памяти, внимания, умения слушать товарищей, высказывать свои мысли и отстаивать свою точку зрения, для привития любви к профессии.

5. Подумать, насколько оптимально был выстроен урок. Соответствовал ли Вашим интересам, темпераменту, уровню профессиональной подготовки и развития учащихся, специфике группы. Адекватна ли была организована деятельность учащихся обучающим, развивающим и воспитывающим целям урока.

6. Попробовать оценить степень активности учащихся на уроке. Сколько раз и кто из них был задействован на уроке, почему молчали остальные, как стимулировать их работу, насколько были продуманы их действия при подготовке к уроку, что из этого получилось. При этом необходимо руководствоваться непреложным правилом недопустимости оценки личности ученика при оценке его работы, сравнения его с другими учащимися данной группы.

7. Каким был темп урока, поддерживался ли интерес учащихся к уроку на всем его протяжении, как была организована смена видов деятельности учащихся на уроке, как была организована подача учебного материала, что было дано в виде готовых знаний, до чего додумались сами учащиеся.

8. Ответить на вопрос, как на уроке была организована опора на предыдущие знания, жизненный опыт учащихся и насколько актуальным был для них учебный материал урока.

9. Очень важным для урока является та его сторона, которая связана с контролем над деятельностью учащихся. Надо постараться оценить, как эта работа была организована на уроке, как контролировалась работа учащихся, весь ли их труд был проверен, насколько быстро и эффективно это было сделано.

10. Поставить перед собой вопрос и постараться ответить на него: как задавалось домашнее задание, был ли инструктаж достаточно детальным и четким, все ли учащиеся его записали, продумана ли его проверка.

11. Попытаться охарактеризовать психологическую атмосферу урока, степень доброжелательности, взаимной заинтересованности всех участников урока, характер их общения.

12. Наконец, немаловажным является настроение мастера после урока, изменилось ли оно по сравнению с тем, каким было до него, в чем причина этих изменений, что теперь, после того, как урок прошел, что целесообразно было бы в нем изменить, что можно поставить себе в плюсы, а что в минусы.

**Приложение №3**

**Методический практикум «Методические требования к уроку»**

**Тема: «Методические требования к уроку»**

**Участники практикума:** преподаватели и мастера производственного обучения

**Цель практикума**: отработать технологию современного урока с учётом предъявляемых методических требований

**Мотивация деятельности участников практикума осуществляется на основе предложенного теста для самооценки уровня педагогических знаний по проблемам современного урока.**

**Первый этап работы**

Задание 1. в какой последовательности, с Вашей точки зрения, происходит профессиональное становление учителя?

1. Работа над содержанием материала, логикой его изложения;
2. Технические приёмы поведения перед учащимися (как себя держать, как ходить по кабинету, мимика, жесты);
3. Работа над содержанием, как средством организации познавательной деятельности учащихся;
4. Процесс взаимодействия с учащимися

(правильный ответ: 2,1,3,4)

Задание 2. Какому преподавателю Вы отдадите предпочтение?

Который:

1. Умеет ярко и доходчиво раскрывать материал;
2. Может оформить кабинет с учётом самых современных требований;
3. Добивается высоких результатов обучения и воспитания;
4. Серьёзно и самостоятельно занимается методической работой;
5. Содержит в образцовом порядке всю учебную документацию

(правильный ответ: 3)

Задание 3. Перечисленные ниже элементы дидактической структуры урока выстройте в логике проведения комбинированного урока:

1. формирование;
2. мотивация;
3. применение;
4. актуализация

(правильный ответ: 2,4,1,3)

Задание 4. В какой последовательности преподаватель, готовясь к уроку, рассматривает следующие его элементы:

1. методы;
2. содержание;
3. средства и приёмы;
4. цели

(правильный ответ: 4.2,1,3)

Задание 5. Анализируя урок, какую взаимосвязь из перечисленных ниже Вы возьмёте за основу, с чего начнёте анализ?

1. Соответствие методики проведения занятия уровню подготовленности учащихся;
2. Соответствие средств и приёмов обучения состоянию учебно-материальной базы училища;
3. Соответствие поставленных целей урока реально полученным на нём результатам;
4. Соответствие характера педагогического руководства уровню профессиональных возможностей преподавателя;
5. Соответствие методики, применяемой на уроке, полученным на нём результатам.

(правильный ответ: 3)

**Второй этап работы**

Участникам практикума выдаются карточки, на которых записаны все структурные элементы урока, предусматриваемые преподавателем на этапе подготовки к уроку, и предлагается определить логику построения урока, разложив карточки в логической цепочке:

* Использование возможностей урока для подведения учащихся к выводам воспитательного характера.
* Использование возможностей урока для развития самостоятельности, логического, технического, абстрактного мышления.
* Использование возможностей урока для дифференцированного подхода к учащимся.
* Использование возможностей урока для углубления знаний по другим предметам.
* Выбор и использование средств обучения, способствующих рационализации урока.
* Выбор и использование методов обучения, соответствующих целям урока, содержанию изучаемого материала и обеспечивающих их максимальную возможность для активизации учащихся.
* Определение воспитательных и развивающихся целей урока.
* Определение образовательных целей урока.
* Психологическая подготовка учащихся к уроку.
* Заключительный инструктаж.
* Текущий инструктаж.
* Инструктирование по домашней работе.
* Оценка выполнения задания с учётом его стимулирующего значения.
* Мобилизация опорных знаний учащихся.
* Осуществление закрепления знаний, умений, навыков. Использование для этого рациональных приёмов.
* Отбор и пути раскрытия содержания учебного материала в соответствии с поставленными целями урока и уровнем подготовки учащихся.

После окончания работы организуется обсуждение: участники работы предлагают выстроенную ими логическую цепочку и аргументируют свои утверждения. Результатом работы является построение методически правильной логической схемы урока.

**Третий этап работы**

 Участникам предлагается разработать структуру урока с традиционной методикой, предусмотрев все элементы логической структуры урока. Чтобы обеспечить сравниваемость работы, мастерам производственного обучения даётся тема: «Приготовление бульонов», а преподавателям – «Организация продажи товаров в магазине и культура обслуживания» и предлагается средство обучения – инструкционная карта.

После самостоятельной работы преподавателей и мастеров производственного обучения, заслушали 2 варианта разработанных уроков теоретического и производственного обучения отметили эффективность и слабые стороны уроков.