



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Московской области
«Подмосковный колледж «Энергия»

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора-руководитель
ОСП Ногинск
_____/ С.В. Ерлыкова
«__» _____ 2017

Программа методической работы
«Наставничество и социальная адаптация начинающих педагогов»

Разработчик:
Методист Мещерякова Ольга Владиимровна

Ногинск
2017

Общие положения

Цель программы:

1. Создание условий для формирования профессионально-адаптированного, компетентного преподавателя в соответствии с требованиями профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" (утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н) и готовность к выполнению трудовых функций:

- Преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования (СПО),
- Организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности,
- Организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам СПО,
- Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями),
- Организационно-методическое обеспечение реализации программ профессионального обучения, СПО,
- Научно-методическое и учебно-методическое обеспечение реализации программ профессионального обучения, СПО.

Задачи:

- помощь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- включение учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность;
- создание условий для развития профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- предупреждение наиболее типичных ошибок, противоречий и затруднений в организации учебных занятий и поиск возможных путей их преодоления;
- оказание помощи в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников колледжа:

- впервые принятыми преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- специалистами, имеющими стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;
- преподавателями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- преподавателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенной группе (по определенной тематике);
- преподавателями, нуждающимися в дополнительной подготовке из-за большого перерыва педагогической деятельности (более 3-х лет).

Приоритетные направления реализации программы:

- оказание методической помощи в формировании и развитии профессиональных компетенций.
- выявление пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
- формирование уверенности в своем профессиональном росте.
- организация коммуникации с экспертами и профессиональными сообществами,
- обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов.

В основе программы лежит принцип поэтапной адаптации и развития профессионализма молодого учителя.

Методы проведения занятий.

Для реализации этой программы привлекаются педагоги - наставники, руководители ОУ и методист колледжа.

Занятия проходят в разнообразной форме: семинары, лекции, конференции, индивидуальные консультации и др. Каждое занятие логически вытекает из предыдущего и является в содержательном плане основой для последующего. Продолжительность и интенсивность встреч варьируется в зависимости от потребностей начинающих специалистов, согласно индивидуальному плану. Составляется индивидуальная программа наставничества и социальной адаптации Приложение № 1.

Для более успешного прохождения этапов адаптации, каждое направление оснащено методическим сопровождением.

Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив и подразделяется на четыре основных вида:

- социально-психологическую адаптацию молодого педагога;
- социально-организационную адаптацию молодого педагога;
- психофизиологическую адаптацию молодого педагога;
- профессиональную адаптацию молодого педагога.

Содержание программы

1. Социально-психологическая адаптация.

Социально-психологическая адаптация молодого педагога предполагает приобретение и закрепление интереса к работе, постепенное накопление трудового опыта, установление и последующее налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, проявление заинтересованности в достижениях организации наряду с личными успехами. Основными задачами новых сотрудников является осознание своей роли в служебной иерархии, усвоение ценностей педагогической деятельности, представляющих собой важные элементы корпоративной культуры, которая, в свою очередь, оказывает существенное влияние на эффективность трудовой деятельности работников.

Планируемые результаты:

Социально-психологическая адаптация предполагает успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Результативность психологического контакта с учениками и их родителями.

2. Социально-организационная адаптация.

Социально-организационная адаптация подразумевает процесс усвоения сотрудником роли и организационного статуса рабочего места в общей организационной структуре, а также понимание и принятие особенностей организационного механизма управления организацией. Эта разновидность адаптации включает административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты.

Особое внимание необходимо обратить на создание условий для нормативной деятельности начинающих преподавателей. Важное значение данная работа имеет с начинающими преподавателями специальных дисциплин, не имеющих педагогического образования.

Планируемые результаты:

Активное включение начинающих учителей в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение их в экспериментальную работу школы, совместную разработку программ, грамотное применение ООП СПО, соблюдение образовательного минимума, адаптация начинающего специалиста в образовательном пространстве.

Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями, с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной методической помощи.

3. Психофизиологическая адаптация

Психофизиологическая адаптация молодого педагога представляет собой приспособление сотрудника к условиям труда, режимам труда и отдыха на рабочем месте. Данный вид адаптации напрямую зависит от состояния здоровья специалиста и воздействия внешних факторов: температуры, уровня шума, освещенности и т. д.

4. Профессиональная адаптация

Социально-профессиональная адаптация начинающего учителя - это процесс его вхождения в образовательную среду, процесс приобретения профессионального опыта, овладения стандартами и ценностями образовательной среды, ее культурой; процесс начала реализации накапливаемого опыта в каждой конкретной точке траектории его личностного и профессионального развития.

Планируемые результаты:

Умение начинающего специалиста систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Формирование опыта создания собственных методических разработок. Освоение на практике концептуальных основ воспитания, формирование профессионального мастерства. Выстраивание коммуникационных связей начинающего педагога профессиональными сообществами, общественностью, с социумом своего образовательного учреждения.

Умение ориентироваться в общих и частных вопросах социально-педагогической работы с учащимися и их родителями. Грамотное реагирование на запросы студенческого социума.

Формы и методы работы с молодыми специалистами

Консультирование	Активные методы
Групповое	Семинары
Индивидуальное	Практические занятия
Дистанционное	Неделя начинающего педагога
	Ярмарка педагогических идей
	Научно-практические конференции
	Конкурсы

В современных условиях начинающий педагог колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость вновь назначенного педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Наставничество		
Наставник	Начинающий специалист	Руководитель ОУ
Развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения	Получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником	Повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, между сотрудниками

Результат программы наставничества.

Процесс адаптации начинающего специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- преподаватель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся и процент успеваемости находятся на базовом уровне.

Результатом адаптации педагога выступает закрепление профессиональных навыков (Приложение № 2), но и изменение норм и ценностей начинающего специалиста под воздействием трудового коллектива.

Список используемых источников:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования"
2. Хаустова А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности // Молодой ученый. — 2017. — №40. — С. 81-83. — URL <https://moluch.ru/archive/174/45875/> (дата обращения: 15.12.2017).

Индивидуальный план работы наставника с начинающим специалистом

Молодой (начинающий) специалист _____

Должность _____

Наставник _____

(Фамилия Имя Отчество, должность)

п/п	Мероприятие	Срок	Ответственный
1.	Знакомство начинающего специалиста с колледжем, уставом, правилами внутреннего распорядка	1-2 дня	Заведующий отделением
2.	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса	В течение 1 месяца	Наставник, методист
3.	Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов	1 неделя	Заведующий отделением
4.	Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий	1 неделя	Заведующий отделением
5.	Практикум по разработке календарно-тематического плана дисциплины (учебной практики) и воспитательной работы	2 недели	Наставник
6.	Консультация "Современный урок: структура и конструирование"	В течение 1 месяца	Наставник
7.	Практикум "Анализ урока. Виды анализа"	В течение 1-2 месяца	Наставник
8.	Посещение уроков наставника и других учителей и их структурный анализ	В течение года	Наставник
9.	Консультация «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»	В течение 1-2 месяца	Наставник, методист
10.	Консультация «Электронная информационно-образовательная среда колледжа»	В течение 1-2 месяца	Наставник, методист
11.	Обзор периодической педагогической печати, электронных СМИ, интернет-ресурсов, электронных библиотечных ресурсов	В течение года	Наставник, библиотекарь
12.	Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодого учителя, самоанализ уроков)	В течение 1-2 месяца	Наставник, методист
13.	Посещение уроков у молодого специалиста	В течение года	Наставник, методист

14.	Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока"	В течение года	Наставник
15.	Психологическое консультирование "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций	В течение года	Наставник, педагог-организатор
16.	Консультация "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся"	В течение 2-3 месяца	Наставник
17.	Участие в научно-практических семинарах, проводимых образовательной организацией.	В течение года	Наставник
18.	Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"	В течение года	Педагог-организатор
19.	Подведение итогов работы (методическая выставка, обзор, презентация) достижений молодого учителя.	В конце учебного года	Наставник, методист

Наставник _____ / И.О. Фамилия

Педагог _____ / И.О. Фамилия

Приложение № 2

Карточка оценки начинающего педагога

ФИО _____ Должность _____

Наставник _____

Дата _____

	Трудовые функции	Показатель 1,2,3
1.	Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) СПО, профессионального обучения	
2.	Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) программ СПО, профессионального обучения, в том числе оценочных средств для проверки результатов их освоения	
3.	Планирование занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ СПО, профессионального обучения	
4.	Ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) СПО, профессионального обучения	
	Необходимые умения	
5.	Анализировать примерные (типовые) программы (при наличии), оценивать и выбирать учебники, учебные и учебно-методические пособия, электронные образовательные ресурсы и иные материалы, разрабатывать и обновлять рабочие программы, планы занятий (циклов занятий), оценочные средства и другие методические материалы по	

	учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) СПО, профессионального обучения:	
6.	порядка, установленного законодательством Российской Федерации об образовании;	
7.	требований ФГОС СПО и(или) профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик, запросов работодателей	
8.	развития соответствующей области научного знания и(или) профессиональной деятельности, требований рынка труда;	
9.	образовательных потребностей, подготовленности и развития обучающихся, в том числе стадии профессионального развития;	
10.	- возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья - также с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей);	
11.	возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания;	
12.	роли учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в формировании у обучающихся компетенций, предусмотренных ФГОС и(или) образовательной программой	
13.	современного развития технических средств обучения, образовательных технологий	
14.	Формулировать примерные темы проектных, исследовательских работ обучающихся, выпускных квалификационных работ с учетом необходимости обеспечения их практикоориентированности и(или) соответствия требованиям ФГОС СПО, роли в освоении профессиональной деятельности (учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)), интересов и возможностей обучающихся (для преподавания по программам СПО)	
15.	Взаимодействовать при разработке рабочей программы со специалистами, преподающими смежные учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) программы СПО, профессионального обучения	
16.	Формулировать совместно с мастером производственного обучения требования к результатам, содержанию и условиям организации практической подготовки по профессиональному модулю, обсуждать разработанные материалы (для преподавания профессиональных модулей программ СПО)	
17.	Вести учебную, планирующую документацию, документацию учебного помещения (при наличии) на бумажных и электронных носителях	
18.	Создавать отчетные (отчетно-аналитические) и информационные материалы	
19.	Обрабатывать персональные данные с соблюдением требований и правил, установленных законодательством Российской Федерации, определять законность требований различных категорий граждан и должностных лиц о предоставлении доступа к учебной документации, в том числе содержащей персональные данные	
	Необходимые знания	
20.	Методологические и методические основы современного профессионального образования, профессионального обучения	
21.	Теория и практика СПО, профессионального обучения по соответствующим направлениям подготовки, специальностям, профессиям и(или) видам профессиональной деятельности, в том числе зарубежные исследования, разработки и опыт	

22.	Законодательство Российской Федерации об образовании и о персональных данных	
23.	Локальные нормативные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса, разработку программно-методического обеспечения, ведение и порядок доступа к учебной и иной документации, в том числе документации, содержащей персональные данные	
24.	Требования ФГОС СПО, содержание примерных (типовых) программ (при наличии), учебников, учебных пособий (в зависимости от реализуемой образовательной программы, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля))	
25.	Роль преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в ОПОП СПО, образовательной программе профессионального обучения	
26.	Требования профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик по соответствующему виду профессиональной деятельности (для учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), ориентированных на формирование профессиональной компетенции)	
27.	Требования к программно-методическому обеспечению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО, профессионального обучения, методические основы его разработки	
28.	Требования к современным учебникам, учебным и учебно-методическим пособиям, электронным образовательным ресурсам и иным методическим материалам	
29.	Современное состояние области знаний и (или) профессиональной деятельности, соответствующей преподаваемым учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям)	
30.	Основные источники и методы поиска информации, необходимой для разработки программно-методического обеспечения	
31.	Возрастные особенности обучающихся, стадии профессионального развития; особенности обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения	
32.	Особенности психофизического развития, индивидуальные возможности лиц с ограниченными возможностями здоровья (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)	
33.	Педагогические, психологические и методические основы развития мотивации, организации и контроля учебной деятельности на занятиях различного вида	
34.	Современные образовательные технологии профессионального образования (профессионального обучения)	
35.	Психолого-педагогические основы и методика применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, если их использование возможно для освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)	
36.	Требования охраны труда при проведении учебных занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и вне организации	
37.	Меры ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, находящихся под их руководством	
38.	Возможности использования информационно-коммуникационных технологий для ведения документации	
	Итого	

1 уровень – педагог владеет информацией не в полном объеме, не применяет или мало применяет в практической работе; компетенции недостаточно сформированы и требуется продолжить программу наставничества.

2 уровень – педагог владеет информацией в полном объеме, но не применяет систематически в своей практической деятельности. Программа наставничества может быть скорректирована по определенным направлениям.

3 уровень – педагог в полном объеме владеет информацией, профессиональные компетенции сформированы.

Результаты

Набрано менее 210 баллов – продлить программу наставничества на 1 год

Набрано от 211 баллов до 371 баллов – продлить программу наставничества на период от 3 до 6 месяцев

Набрано свыше 372 балла – считать программу завершённой.

В проведении оценки уровня прохождения программы наставничества и социальной адаптации принимают участие комиссия в составе: руководителя образовательного учреждения (заместителя руководителя), заведующего отделением, специалист методической службы (методист), наставник.

Рекомендации

Оценка проведена

_____ / _____
(подпись) И.О. Фамилия
_____ / _____
(подпись) И.О. Фамилия
_____ / _____
(подпись) И.О. Фамилия

**Список участников программы
«Наставничество и социальная адаптация начинающих педагогов»
в 2017/2018 учебном году**

п/п	Наставник	Начинающий специалист	Должность
1.	Пушкина Зоя Дмитриевна, преподаватель математики и информатики	Карманов Ю.В.,	преподаватель специальных дисциплин
2.	Елисеева А.П.. заведующий отделением	Беспалько Е.М.,	преподаватель иностранного языка
3.	Елисеева А.П.. заведующий отделением	Демьяненко Ю.С.,	преподаватель иностранного языка
4.	Мещерякова О.В., методист	Белов С.Б.,	преподаватель специальных дисциплин
5.	Зобнин С.С. , преподаватель специальных дисциплин	Киржаков И.М., ,	преподаватель специальных дисциплин
6.	Зобнин С.С. , преподаватель специальных дисциплин	Коваленко Н.В.,	преподаватель специальных дисциплин