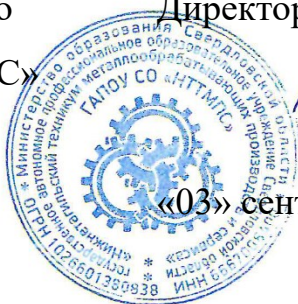


Министерство образования Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
**«Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и
сервиса»**

Рассмотрено
на заседании педагогического
совета ГАПОУ СО «НТТМПС»
протокол № 1
от «03» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ СО «НТТМПС»



Н.В. Гриценко

«03» сентября 2025 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
педагогических работников

государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум
металлообрабатывающих производств и сервиса»

СОДЕРЖАНИЕ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Основные понятия
- 1.2. Нормативно-правовая база

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 2.1. Цель программы
- 2.2. Задачи программы
- 2.3. Планируемые результаты

3 МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

- 3.1. Формы наставничества
- 3.2. Механизмы реализации
- 3.3. Этапы реализации программы

4 ДОРОЖНАЯ КАРТА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 4.1. Мониторинг реализации дорожной карты

5 УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ И КРИТЕРИИ ОТБОРА

- 5.1. Критерии отбора наставников
- 5.2. Категории наставляемых
- 5.3. Права и обязанности наставника
- 5.4. Права и обязанности наставляемого

6 СИСТЕМА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ НАСТАВНИЧЕСТВА

7 РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

- 7.1. Материально-техническое обеспечение
- 7.2. Стимулирование наставников

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Карта индивидуального наставничества

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Программа Школы молодого (начинающего) педагога

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Программа наставничества педагогических работников (далее — Программа) разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся», Положением о системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ СО «НТТМПС».

Программа является инструментом профессионального сопровождения молодых и начинающих педагогов государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» (далее — техникум, НТТМПС).

1.1 Основные понятия

Наставник — педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Наставник должен иметь педагогический стаж не менее 5 лет, квалификационную категорию и высокие результаты профессиональной деятельности.

Наставляемый — участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, преодолевая профессиональные затруднения. Как правило, это педагог со стажем работы в данной должности менее 3 лет.

Куратор — сотрудник из числа заместителей директора или методист техникума, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

Наставническая пара — устойчивая связь наставника с наставляемым, в рамках которой реализуется персонализированная программа наставничества.

Персонализированная программа наставничества (Карта

индивидуального наставничества) — краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, список мероприятий, показателей достижения целей и планируемых результатов.

1.2 Нормативно-правовая база

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 28, 47, 48) с изменениями;
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников»;
- Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н);
- Положение о системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ СО «НТТМПС» (действующая редакция).

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1 Цель программы

Цель программы наставничества — создание эффективной системы профессионального сопровождения молодых и начинающих педагогических работников ГАПОУ СО «НТТМПС», обеспечивающей их успешную адаптацию, непрерывный профессиональный рост, развитие педагогического мастерства и закрепление в профессии в условиях реализации программ среднего профессионального образования, в том числе по программе «Профессионалитет».

2.2 Задачи программы

- содействовать созданию в техникуме психологически комфортной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального и творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь начинающим педагогам в освоении нормативно-правовой базы и учебно-методической документации системы СПО;
- формировать и развивать профессиональные знания и навыки в области планирования учебных занятий, разработки учебно-методических комплексов, фондов оценочных средств;
- ускорять процесс профессионального становления педагога, развивать способность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- содействовать освоению цифровой информационно-коммуникативной среды и применению современных образовательных технологий;
- содействовать участию наставляемых в конкурсах профессионального мастерства, методических мероприятиях техникума, в том числе в рамках чемпионатов «Профессионалы»;
- развивать горизонтальные профессиональные связи между педагогами техникума, создавать условия для обмена опытом;
- обеспечивать мониторинг профессионального роста наставляемых и

эффективности деятельности наставников.

2.3 Планируемые результаты

Реализация Программы обеспечивает достижение следующих планируемых результатов:

- сокращение периода профессиональной адаптации молодых и начинающих педагогических работников;
- повышение уровня педагогической и методической компетентности наставляемых;
- закрепление молодых специалистов в педагогической профессии, снижение текучести кадров;
- наличие у каждого наставляемого сформированного учебно-методического комплекса по преподаваемой дисциплине/ПМ;
- повышение качества образовательного процесса по дисциплинам/ПМ, реализуемым наставляемыми;
- формирование устойчивой мотивации к непрерывному профессиональному самосовершенствованию.

3 МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1 Формы наставничества

В техникуме применяются следующие формы наставничества:

- «Опытный педагог — молодой специалист»: наставник с большим педагогическим стажем передаёт опыт преподавателю/мастеру производственного обучения, поступившему на работу;
- «Опытный педагог — педагог, сменивший преподаваемую дисциплину/специальность»: поддержка при переходе на новый учебный предмет или профессиональный модуль;
- «Педагог — педагог» (горизонтальное наставничество): взаимный обмен опытом между педагогами одного уровня компетентности по конкретным профессиональным вопросам.

3.2 Механизмы реализации

- нормативно-правовое оформление: разработка и утверждение дорожной карты, карт индивидуального наставничества, приказов о закреплении наставнических пар;
- ресурсное обеспечение: выделение времени для встреч наставнических пар в расписании, финансовое стимулирование наставников согласно Положению об оплате труда;
- управление: ответственность за реализацию программы возлагается на куратора (заместитель директора по УМР/методист), ежеквартальные отчёты на методическом совете;
- психолого-педагогическое сопровождение: педагог-психолог техникума сопровождает наставнические пары, проводит диагностику, тренинги, консультации;
- информационная поддержка: размещение информации о программе наставничества на официальном сайте техникума, в официальных группах в социальных сетях.

3.3 Этапы реализации программы

Этап 1. Подготовительный (сентябрь)

Создание нормативно-правовой базы, формирование банков наставников и наставляемых, диагностика профессиональных потребностей начинающих педагогов, издание приказа о наставнических парах.

Этап 2. Организационный (сентябрь — октябрь)

Формирование наставнических пар/групп, разработка и утверждение карт индивидуального наставничества, составление плана мероприятий. Проведение установочного мероприятия для наставников и наставляемых.

Этап 3. Основной — реализация (октябрь — апрель)

Реализация персонализированных программ наставничества: проведение консультаций, мастер-классов, взаимных посещений занятий, работа в рамках Школы молодого педагога, психологические тренинги. Ежемесячный мониторинг хода реализации.

Этап 4. Итогово-аналитический (апрель — май)

Итоговый мониторинг профессионального роста наставляемых. Анализ результатов. Итоговое мероприятие — презентация лучших практик. Пополнение методической копилки. Награждение наставников.

4 ДОРОЖНАЯ КАРТА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Дорожная карта представляет собой план мероприятий по реализации Программы наставничества педагогических работников в ГАПОУ СО «НТТМПС» на учебный год. Структура карты отражает все 7 этапов цикла наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков, ответственных лиц и ожидаемых результатов.

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные	Результат
Этап 1. Подготовка условий для реализации системы наставничества				
1.1	Ознакомление молодых/вновь принятых специалистов с системой наставничества техникума и «Положением о системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ СО НТТМПС»	Сентябрь	Заместитель директора по УМР, методист	Информирование педагогов
1.2	Издание приказа «О закреплении наставнических пар/групп педагогических работников в ГАПОУ СО НТТМПС на текущий учебный год»	Сентябрь	Директор, заместитель директора по УМР	Приказ о наставнических парах
1.3	Разработка и утверждение Дорожной карты наставничества педагогических работников в ГАПОУ СО НТТМПС на учебный год	Сентябрь	Заместитель директора по УМР, методист	Утверждённая дорожная карта
1.4	Назначение куратора программы наставничества	Сентябрь	Директор	Приказ о назначении куратора
Этап 2. Формирование банка наставляемых				
2.1	Сбор информации о педагогическом опыте и образовании вновь принятых педагогических работников	При поступлении на работу	Специалист по кадрам	Сведения о наставляемых
2.2	Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на обработку персональных данных	При поступлении на работу	Заместитель директора по УМР, методист	Банк данных наставляемых
2.3	Проведение диагностики профессиональных затруднений и образовательных потребностей наставляемых	Сентябрь–октябрь	Методист, педагог-психолог	Карты диагностики
Этап 3. Формирование банка наставников				
3.1	Формирование банка данных наставников из числа опытных	Сентябрь	Заместитель директора по	Банк данных наставников

	педагогов с квалификационной категорией, опытом работы не менее 5 лет		УМР	
3.2	Информирование потенциальных наставников о задачах и формах наставничества	Сентябрь	Методист	Информационные материалы
Этап 4. Отбор и назначение наставников				
4.1	Анализ банка наставников и формирование наставнических пар/групп с учётом профиля дисциплины и педагогических потребностей наставляемых	Сентябрь	Заместитель директора по УМР	Наставнические пары/группы
4.2	Оформление персонализированных программ наставничества (карты индивидуального наставничества)	Сентябрь–октябрь	Наставники, методист	Карты индивидуального наставничества
Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп				
5.1	Организация психолого-педагогической поддержки наставнических пар педагогом-психологом техникума	В течение учебного года	Педагог-психолог	Психологическое сопровождение
5.2	Проведение индивидуальных консультаций по нормативно-правовой базе, учебно-планирующей документации, ведению журналов	Сентябрь–октябрь	Наставники, методист	Консультации проведены
5.3	Проведение семинара «Требования к разработке УМК по дисциплине/ПМ»	Октябрь	Методист, председатели ПЦК	Материалы семинара
5.4	Организация посещения наставляемыми открытых уроков опытных педагогов с последующим анализом	В течение учебного года	Наставники, председатели ПЦК	Анализы уроков
5.5	Мастер-класс «Применение образовательных технологий и активных методов обучения»	Ноябрь	Методист, опытные педагоги	Мастер-класс
5.6	Работа в рамках Школы молодого (начинающего) педагога по разделам программы	В течение учебного года	Методист, наставники	Освоение программы ШМП
5.7	Взаимные посещения уроков в наставнической паре, анализ и выработка рекомендаций	В течение учебного года	Наставники	Протоколы посещений
5.8	Круглый стол «Обеспечение психологического комфорта и здоровьесбережения на учебных занятиях»	Декабрь	Педагог-психолог, методист	Протокол, рекомендации
5.9	Круглый стол «Итоги применения методов и технологий на учебных занятиях»	Февраль	Методист, председатели ПЦК	Обмен опытом
5.10	Промежуточный мониторинг реализации программы наставничества	Январь	Заместитель директора по УМР, методист	Отчёт о промежуточных результатах

Этап 6. Завершение и оценка результатов системы наставничества				
6.1	Мониторинг динамики профессионального роста наставляемых (анкетирование, самооценка)	Апрель–май	Методист, педагог-психолог	Аналитическая справка
6.2	Анализ хода реализации программы наставничества, выработка предложений по совершенствованию	Май	Заместитель директора по УМР	Аналитический отчёт
6.3	Итоговое мероприятие «Лучшие практики наставничества» — презентация опыта, награждение наставников	Май	Директор, заместитель директора по УМР	Протокол мероприятия
Этап 7. Информационная поддержка системы наставничества				
7.1	Освещение мероприятий программы наставничества на официальном сайте техникума и в социальных сетях	В течение учебного года	Методист, ответственный за сайт	Публикации
7.2	Формирование и пополнение методической копилки лучших практик наставничества	В течение учебного года	Методист, наставники	Методические материалы

4.1 Мониторинг реализации дорожной карты

Промежуточный контроль выполнения мероприятий Дорожной карты осуществляется ежемесячно куратором программы. Результаты мониторинга рассматриваются на заседаниях методического совета техникума.

5 УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ И КРИТЕРИИ ОТБОРА

5.1 Критерии отбора наставников

Наставником может быть педагогический работник ГАПОУ СО «НТТМПС», отвечающий следующим критериям:

- педагогический стаж не менее 5 лет;
- наличие первой или высшей квалификационной категории;
- высокие результаты педагогической деятельности (качество знаний обучающихся, результаты участия в конкурсах);
- готовность к осуществлению наставнической деятельности (согласие педагога);
- отсутствие дисциплинарных взысканий в течение последнего года.

5.2. Категории наставляемых

Программа наставничества распространяется на следующие категории педагогических работников:

- преподаватели и мастера производственного обучения со стажем педагогической работы менее 3 лет;
- педагогические работники, принятые на работу в техникум из других образовательных организаций или из производственной сферы;
- педагогические работники, существенно сменившие профиль преподаваемых дисциплин/ПМ;
- педагогические работники, испытывающие выраженные профессиональные затруднения (по рекомендации методического совета).

5.3 Права и обязанности наставника

Наставник имеет право:

- знакомиться с результатами профессиональной деятельности наставляемого, в том числе посещать его учебные занятия;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, на заседаниях педагогического коллектива;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- получать методическую поддержку и материальное стимулирование в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, содержание нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности педагогических работников;
- разработать совместно с наставляемым карту индивидуального наставничества и реализовывать её в установленные сроки;
- проводить не реже одного раза в месяц индивидуальные консультации с наставляемым;
- посещать учебные занятия наставляемого не реже 2 раз в полугодие с последующим анализом;
- оказывать наставляемому помощь в разработке учебно-методического комплекса;
- участвовать в итоговом оценивании профессионального роста наставляемого.

5.4 Права и обязанности наставляемого

Наставляемый имеет право:

- получать от наставника помощь и поддержку по вопросам профессиональной деятельности;
- обращаться к куратору программы при возникновении разногласий с наставником;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества.

Наставляемый обязан:

- участвовать во всех запланированных мероприятиях программы наставничества;
- выполнять задания, предусмотренные картой индивидуального наставничества;
- проявлять инициативу в освоении профессиональных компетенций;
- ставить куратора и наставника в известность о возникающих профессиональных затруднениях.

6 СИСТЕМА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ НАСТАВНИЧЕСТВА

Оценка результатов программы наставничества осуществляется в три этапа: начальный (входная диагностика), промежуточный (январь) и итоговый (май). Для оценки используется таблица критериев профессионального роста наставляемого.

Критерий оценки	Нач. уровень (0–2 балла)	Итог. уровень (0–2 балла)	Комментарий наставника
Знание нормативно-правовой базы СПО			
Умение планировать учебное занятие (технологическая карта)			
Владение методами и технологиями обучения			
Качество разработки УМК (программ, КОС, методических материалов)			
Ведение учебной документации (журнал, отчётность)			
Организация воспитательной работы с обучающимися			
Психолого-педагогическая компетентность			
Умение осуществлять контроль и оценку образовательных результатов			
Использование электронных образовательных ресурсов и ИКТ			
Активность в методической работе техникума			
Общий профессиональный рост за период наставничества			

Шкала оценки: 0 — критерий не выражен / не сформирован; 1 — критерий сформирован частично; 2 — критерий сформирован на достаточном уровне. По результатам итогового оценивания наставник составляет характеристику на наставляемого.

7 РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

7.1 Материально-техническое обеспечение

- методический кабинет техникума, оборудованный мультимедийным проектором, экраном, компьютером с доступом к сети Интернет;
- библиотечный фонд: методическая, психолого-педагогическая и профессиональная литература;
- официальный сайт ГАПОУ СО «НТТМПС» и корпоративные ресурсы (система дистанционного обучения, облачное хранилище).

7.2 Стимулирование наставников

Педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность, предусматриваются следующие виды стимулирования:

- надбавка за наставничество в соответствии с Положением об оплате труда ГАПОУ СО «НТТМПС»;
- учёт наставнической деятельности при аттестации педагогических работников;
- публичное признание лучших наставников на итоговом педагогическом совете;
- награждение благодарственными письмами директора техникума.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. КАРТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Карта индивидуального наставничества является персонализированным рабочим документом наставнической пары на учебный год. Она разрабатывается совместно наставником, наставляемым и куратором не позднее 1 октября текущего учебного года, утверждается заместителем директора по учебно-методической работе и хранится у куратора программы.

Образец № 1. Карта для начинающего педагога (первый год работы)

КАРТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА		
ФИО наставника		Должность, категория
ФИО наставляемого		Стаж в данной должности
Дисциплина (ПМ/МДК)		Период наставничества
Цели и задачи индивидуальной программы наставничества		
ПЛАН ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ		
Мероприятие	Срок	Форма отчётности/отметка о выполнении
Знакомство с нормативно-правовой базой образовательного процесса		
Ознакомление с документацией (учебный план, расписание, журналы)		
Посещение наставником занятия наставляемого с последующим анализом		
Посещение наставляемым занятия наставника с последующим анализом		
Консультация по разработке программы учебной дисциплины/ПМ		
Совместная разработка технологической карты учебного занятия		
Консультация по формированию фонда		

оценочных средств		
Работа по составлению/наполнению УМК		
Консультация по применению педагогических технологий		
Психолого-педагогическая консультация (при участии педагога-психолога)		
Промежуточная оценка результатов работы наставнической пары		
Итоговый анализ результатов. Самооценка наставляемого		
ПОДПИСИ СТОРОН		
Наставник	_____/_____ _____	Дата: _____
Наставляемый	_____/_____ _____	Дата: _____
Куратор (методист)	_____/_____ _____	Дата: _____

Образец № 2. Карта для педагога, сменившего профиль дисциплин

КАРТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА		
ФИО наставника		Должность, категория
ФИО наставляемого		Стаж в данной должности
Дисциплина (ПМ/МДК)		Период наставничества
Цели и задачи индивидуальной программы наставничества		
ПЛАН ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ		
Мероприятие	Срок	Форма отчётности/отметка о выполнении
Знакомство с нормативно-правовой базой образовательного процесса		
Ознакомление с документацией (учебный план, расписание, журналы)		
Посещение наставником занятия наставляемого с последующим анализом		
Посещение наставляемым занятия наставника с последующим анализом		
Консультация по разработке программы учебной дисциплины/ПМ		
Совместная разработка технологической карты учебного занятия		
Консультация по формированию фонда оценочных средств		
Работа по составлению/наполнению УМК		
Консультация по применению педагогических технологий		
Психолого-педагогическая консультация (при участии педагога-психолога)		
Промежуточная оценка результатов работы наставнической пары		

Итоговый анализ результатов. Самооценка наставляемого		
ПОДПИСИ СТОРОН		
Наставник	_____/_____ _____	Дата: _____
Наставляемый	_____/_____ _____	Дата: _____
Куратор (методист)	_____/_____ _____	Дата: _____

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПРОГРАММА ШКОЛЫ МОЛОДОГО (НАЧИНАЮЩЕГО)
ПЕДАГОГА**

Министерство образования Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса»



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА СТАНДАРТ ТЕХНИКУМА



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ СО «НТМПС»

Н.В. Гриценко
«03 » сентября 2025 г

ПРОГРАММА ШКОЛЫ МОЛОДОГО (НАЧИНАЮЩЕГО) ПЕДАГОГА

2025

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**
- 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**
- 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**
- 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Школа молодого педагога проводится в ГАПОУ СО «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» (далее – техникум) при наличии преподавателей и мастеров производственного обучения со стажем работы менее 2-х лет и является составной частью системы повышения квалификации молодых специалистов.

В современных условиях проблема профессионально компетентного, самостоятельного мыслящего педагога, психологически и технологически готового к осознанному включению в образовательный процесс становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетенции педагога возрастают.

В процессе становления начинающий педагог сталкивается с определенными затруднениями: недостаточное владение учебным материалом, ведение различной документации, сложности в организации воспитательной работы.

Адаптация молодого специалиста зависит как от индивидуальных свойств личности, так и от помощи окружающих коллег. Задача, стоящая перед коллективом образовательной организации в первый год педагогической деятельности начинающего специалиста состоит в способствовании скорейшему включению в выполнение профессиональных планов и образовательных программ, созданию максимально благоприятных условий для развития педагогического мастерства и творческого потенциала.

Программа «Школа молодого (начинающего) педагога» направлена на решение задачи успешной адаптации начинающих педагогов. В ее реализации принимают участие администрация техникума, методисты, председатели методических объединений, педагоги высшей и первой квалификационной категории с опытом работы не менее 5 лет.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В

связи с этим основными формами обучения в школе являются интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы молодого специалиста. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Цель и задачи программы

Программа ориентирована на достижение следующих целей и задач.

Цели работы Школы молодого педагога:

- оказание практической помощи молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и становления и повышения педагогического мастерства;
- координация деятельности молодых педагогов по вопросам научно-методического обеспечения образовательного процесса и инновационной деятельности;
- создание условий для развития профессиональной компетенции начинающего педагога техникума, их самореализации, развития научно-исследовательского и творческого потенциала;
- определение и формирование приоритетных и стартовых педагогических проблем;
- организация работы молодых педагогов по подготовке компетентного конкурентоспособного специалиста в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования.

Задачи работы Школы молодого педагога:

- формирование представлений о статусе преподавателя техникума и системе его работы в условиях инновационного развития техникума;
- удовлетворение потребности молодого преподавателя в непрерывном образовании и оказание помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- создание условий для совершенствования профессиональных компетенций молодого педагога и организации воспитания профессиональных компетенций обучающихся в процессе педагогической деятельности;
- повышение мотивации к самообразованию молодого педагога, повышению качества педагогического труда, способствование формированию индивидуального стиля деятельности педагогического работника;
- изучение, обобщение и распространение передового опыта, эффективных форм и методов педагогической работы, пропаганда педагогического мастерства опытных преподавателей;
- ознакомление молодых педагогов с новинками методической и психолого-педагогической литературы, оказание помощи в совершенствовании знаний методики и педагогики.

Функции Школы молодого педагога:

- образовательная – обеспечение процесса адаптации и профессионального совершенствования молодых педагогов;
- информационная – обеспечение молодых педагогов необходимой нормативно-правовой и методической документацией;
- консультативная – выявление и разрешение актуальных образовательных потребностей молодых педагогов.

Сроки реализации программы

Программа рассчитана на один учебный год. Занятия выдаются блоками:

Первый блок — сентябрь, октябрь;

Второй блок — конец декабря, начало января;

Третий блок — апрель

В промежутках между блоками выдачи теоретического и практического материала молодые педагоги посещают занятия более опытных преподавателей и мастеров производственного обучения, занимаются составлением анализов посещенных занятий, посещают открытые уроки в рамках методической недели и других методических мероприятий; выполняют самостоятельную работу.

Администрация техникума посещает учебные занятия начинающих педагогов в соответствии с графиком контроля не реже 2-х раз в полугодии, проводит анализ учебного занятия.

В течение года осуществляется выявление педагогических проблем начинающих педагогов, выработка необходимых рекомендаций, консультации по актуальным вопросам, участие молодых специалистов в методических мероприятиях техникума.

Количество часов на освоение программы Школы молодого (начинающего) педагога:

максимальной учебной нагрузки 64 часов,

в том числе:

обязательной аудиторной учебной нагрузки 44 часа;

самостоятельной работы 20 часов.

2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	<i>Объем часов</i>
Максимальная учебная нагрузка (всего)	<i>64</i>
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	<i>44</i>
в том числе:	
Практические занятия	<i>26</i>
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	<i>20</i>

2.2 Тематический план и содержание программы «Школа молодого (начинающего) педагога»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практические работы, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов
Раздел 1. Нормативно- правовая база. Учебно- планирующая документация		10
Тема 1.1.	Содержание учебного материала	1
	Учебно-планирующая документация Ознакомление с учебно-планирующей документацией техникума. Положения ГАПОЛУ СО «НТТМПС». Официальный сайт ГАПОУ СО «НТТМПС». Требования к ведению журналов теоретического и производственного обучения	
	Практическая работа Составление памятки «Требования к ведению журнала учебных занятий, журнала учета практик»	1
	Самостоятельная работа: Ознакомиться с разделом официального сайта ГАПОУ СО «НТТМПС» ДОКУМЕНТЫ и ЛНА, размещенными в нем (Устав, Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, Положение о ведении журнала учебных занятий и т.п.)	1
Тема 1.2.	Содержание учебного материала	1
	Нормативная документация. Требования к основной рабочей документации Закон об образовании РФ, ФГОС, (разные поколения), Порядок разработки программы учебной дисциплины, профессионального модуля, практики	
	Практическая работа Разработка программы учебной дисциплины Разработка программы профессионального модуля, практики	4
	Самостоятельная работа: Составить сравнительную таблицу «Сравнение ФГОСов» Разработать программу учебной дисциплины (профессионального модуля) по заданию преподавателя	2

Раздел 2. Методика планирования учебного занятия		10
Тема 2.1.	Содержание учебного материала	1
	Структура и планирование учебного занятия. Типы уроков. Формы уроков. Общая структура технологической карты учебного занятия. Формулировка цели учебного занятия, формулировки образовательных, воспитательных, развивающих задач. Виды уроков учебной практики. Структура урока учебной практики.	
	Практическая работа Составление технологической карты занятия	2
	Самостоятельная работа обучающихся: Разработать инструкцию по планированию учебного занятия теоретического обучения (учебной практики)	1
Тема 2.2.	Содержание учебного материала	2
	Технологии, методы, приемы, средства обучения Понятие образовательной технологии. Отличительные особенности образовательной технологии от методов и приемов обучения. Современные образовательные технологии: технология проблемного обучения, технология интерактивного обучения, модульная технология, кейс-технология и др. Классификация методов обучения. Характеристика методов обучения: рассказ, беседа, иллюстрация, демонстрация, упражнение и др. Приемы обучения, характеристика приемов обучения. Средства обучения. Активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся.	
	Практическая работа Оптимизация выбора и методов и средств обучения при организации различных видов учебных занятий	2
	Самостоятельная работа обучающихся: Проанализировать и представить результаты по применению активных приемов обучения на своем учебном занятии.	2
Раздел 3. Формирование фонда оценочных средств		9
Тема 3.1.	Содержание учебного материала	2
	Виды контрольно-измерительных материалов и приемы их разработки. Задачи контрольно-измерительных материалов (далее КИМ). Формы контроля. Структура и содержание фонда оценочных средств. Типы КИМ. Разновидности типов тестовых заданий. Критерии качества тестовых заданий. Комплексные оценочные средства. Положение о макете КОС по учебной дисциплине. Структура КОС по учебной дисциплине. Положение о макете КОС по профессиональному модулю. Структура КОС по профессиональному модулю. Положение о формах, периодичности и о порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Аттестационный лист по учебной (производственной) практике.	

	Практическая работа Разработка комплексных оценочных средств по учебной дисциплине Разработка контрольно-оценочного средства по профессиональному модулю		4
	Самостоятельная работа: Разработать контрольно-оценочное средство по учебной дисциплине (профессиональному модулю)		3
Раздел 4. Учебно-методический комплекс как инструмент построения учебного процесса в соответствии с требованиями ФГОС			14
Тема 4. 1	Содержание учебного материала		2
	1	Состав учебно-методического комплекса преподавателя (мастера производственного обучения). Положение ГАПОУ СО «НТТМПС» об учебно-методическом комплексе (далее УМК). Основные цели УМК. Структура УМК. Первичные документы для создания УМК. Нормативный блок УМК. Практический блок УМК. Блок оценочных средств. Методический блок УМК. Примерный перечень дидактических материалов, которые могут быть разработаны педагогом. Систематизация УМК.	
	Практическая работа Разработка дидактического материала для наполнения УМК педагога Разработка дидактического материала для наполнения УМК педагога		4
	Самостоятельная работа Разработать проект УМК по преподаваемой учебной дисциплине		2
Тема 4.2	Содержание учебного материала		2
	1	Методические разработки преподавателя. Требования к методическим рекомендациям по выполнению лабораторно-практических работ для обучающихся. Требования к инструктивным картам по учебной практике. Шаблон учебно-методического комплекса по учебной дисциплине. Требования к разработке методических указаний по выполнению самостоятельной работы обучающихся	
	Практическая работа Разработка методической рекомендации по выполнению практической работы для обучающихся (инструктивной карты)		2
	Самостоятельная работа Разработать учебно-методический комплекс по преподаваемой дисциплине в соответствии с шаблоном		2

Раздел 5. Информационные технологии в педагогической деятельности педагога		12
Тема 5.1.	Содержание учебного материала	2
	Электронные образовательные ресурсы в учебной и внеучебной деятельности педагога. Понятие электронных образовательных ресурсов (далее ЭОР). Федеральные образовательные ресурсы. Веб-сервисы для разработки ЭОР. Преимущества использования ЭОР в учебном процессе. Использование ЭОР на различных этапах урока. Разработка временных шкал, «Облака терминов», интерактивных плакатов, онлайн-упражнения для контроля знаний обучающихся, веб-квестов	
	Практическая работа Разработка онлайн-упражнения для контроля знаний обучающихся с помощью веб-сервисов	2
	Самостоятельная работа Разработать облако терминов для актуализации знаний обучающихся	2
Тема 5.2.	Содержание учебного материала	2
	Электронное обучение и дистанционные технологии в реализации образовательных программ СПО. Дистанционное обучение, электронное обучение. Нормативная база, регламентирующая использование электронного обучения и дистанционных технологий. Системы дистанционного обучения, преимущества использования в педагогической деятельности педагога. Требования к структуре дистанционного курса. Интерактивные обучающие элементы дистанционных курсов.	
	Практическая работа Формирование дистанционного курса с использованием различных инструментов	3
	Самостоятельная работа Разработка электронно-обучающего комплекса в системе дистанционного обучения по преподаваемой дисциплине	2
Раздел 6. Распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации		9
Тема 6.1.	Содержание учебного материала	1
	1 Транслирование педагогического опыта. Отчет по методической работе за учебный год. Программа профессиональной деятельности педагога. Участие в конкурсах педагогического мастерства, методических разработок. Ресурсы для транслирования педагогического опыта.	
	Практическая работа Разработка персонального сайта как средства транслирования педагогического опыта	2
	Самостоятельная работа Составить индивидуальный план профессиональной деятельности на следующий учебный год	2

Тема 6.2.	1	Аттестация. Требования к аттестации педагогических сотрудников. Нормативно-правовые документы, регламентирующие порядок аттестации педагогических работников. Требования к аттестации на соответствие занимаемой должности. Требования к аттестации на высшую и первую квалификационную категорию. Требования к электронному портфолио.	2
		Самостоятельная работа Выполнить анализ профессиональной деятельности за учебный год. Заполнить отчет по методической работе.	2
Всего:			64

3 УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «ШКОЛА МОЛОДОГО (НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА)»

Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы требует наличия методического кабинета, оборудованного ТСО.

Оборудование методического кабинета:

Технические средства обучения: *проектор, экран, компьютер с лицензионным программным обеспечением.*

Информационное обеспечение

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
2. Федеральные Государственные образовательные стандарты по реализуемым профессиям/специальностям в ГАПОУ СО «НТТМПС»
3. Локальные акты ГАПОУ СО «НТТМПС»;
4. Современная педагогическая и методологическая литература.

4 ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ «ШКОЛЫ МОЛОДОГО (НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА)»

Контроль и оценка результатов освоения программы «Школы молодого педагога» осуществляется методистом, председателями методических комиссий в процессе проведения занятий, посещения учебных занятий молодых специалистов, участия в различных мероприятиях, проводимых в Учреждении и представления начинающих педагогов результатов проведенной им научно- исследовательской работы.

Планируемые результаты

- адаптация и подготовка к профессиональной деятельности начинающего педагога;
 - овладение умениями работы с учебно-планирующей документацией;
 - формирование знаний и умений по разработке, обновления программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, практик;
 - овладение методикой планирования и проведения занятий теоретического и практического обучения;
 - овладение умений выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе, содействовать их решению;
 - овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся
 - овладение умениями формирования учебно-методических комплексов, электронно-образовательных ресурсов, дистанционных курсов;
 - овладение умениями внедрения современных образовательных технологий, методов, приемов обучения в образовательный и воспитательный процесс;
 - овладение умениями транслирования педагогического опыта;
- Становление молодого специалиста как педагога-профессионала.