

Министерство образования и науки Самарской области  
государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Самарской области  
«Самарское музыкальное училище им. Д.Г. Шаталова»

Рассмотрено  
на заседании Педагогического Совета  
Протокол № 6 от 03.07. 2020 г.

Утверждено  
Приказ № 42/од от 07.07. 2020 г.

Директор ГБПОУ  
«Самарское музыкальное училище им. Д.Г. Шаталова»  
И.Ю. Кондольская



**Программа наставничества в ГБПОУ «Самарское  
музыкальное училище им. Д.Г. Шаталова»  
на 2020-2023 г.**

2020 г.

## Пояснительная записка

В современных условиях профессионального образования недостаточное внимание уделяется практико - ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Соответственно возможны различные формы и модели наставнической деятельности

### **Формы наставнической деятельности:**

- прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;
- прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группой подопечных;
- опосредованное индивидуальное или групповое – лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;
- виртуальная программа наставничества – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как трансляция опыта через видеоконференции (скайп и др.).

**Стили наставничества** (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

- инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;
- объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;
- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

### **Модели наставнической деятельности:**

- «Педагог – педагог»;
- «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)»;
- «Обучающийся (победитель профессиональных конкурсов, олимпиад, чемпионатов Абилимпике) – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»;
- «Представитель/сотрудник предприятия работодателя – обучающийся, преподаватель».



**Модель наставничества «Педагог – педагог»** – передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в училище сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в ОУ, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями. Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

**Модель наставничества «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)»** – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального

мастерства, чемпионатах Абилимпике); практики наставничества обучающихся, победителей конкурсов, олимпиад, чемпионатов Абилимпике.

**Модель наставничества «Обучающийся, победитель профессиональных конкурсов, олимпиад, чемпионатов Абилимпике – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»** – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных.

Данная модель наставничества позволяет: транслировать лучшие достижения; привлекать лучших обучающихся к конкурсной и концертной деятельности; способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников; формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Целевая группа: обучающейся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты». Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала обучающихся и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять: внедрение технологии «социального лифта»; профориентационные мероприятия; процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь; освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление); учебную мотивацию; проектную деятельность, научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

**Модель наставничества «Представитель/сотрудник предприятия – обучающийся, преподаватель»** – временное прикрепление к опытному работнику организации -партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки.



Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся), преподаватель (группа преподавателей). Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности, переквалификация или повышение профессионального мастерства. Современному учреждению среднего профессионального образования нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально - педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

**1.Цель Программы наставничества в ГБПОУ «Самарское музыкальное училище им. Д.Г. Шаталова»:** обеспечить постепенное вовлечение молодого преподавателя ОУ во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности преподавателя; создание условий для самореализации, для приобретения им практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

**2. Задачи программы:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь преподавателю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого преподавателя в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего преподавателя конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

### **3. Планируемые результаты Программы:**

- 1) подготовка молодого специалиста ОУ в будущем состоявшегося преподавателя;
- 2) совершенствование системы методической работы;
- 3) повышение качества образования;
- 4) повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

### **4. Индикативные показатели Программы:**

- 1) умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- 2) овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- 3) умение работать с группой на основе изучения личности обучающегося, проводить индивидуальную работу;
- 4) умение проектировать воспитательную систему;
- 5) умение индивидуально работать с обучающимися;
- 6) овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- 7) становление молодого педагога как педагога-профессионала;
- 8) повышение методической, интеллектуальной культуры педагога;

### **5. Организация работы по программе:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

5.1. Основные направления работы по реализации Программы

#### ***1. Составление планов работы с молодыми специалистами.***

План работы информационно-методического центра включает:

- \* создание оптимальных условий для успешной работы
- \* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- \* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;



\* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

## *2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого преподавателя.*

С первых дней работы молодого преподавателя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

## *3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.*

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда преподавателя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого преподавателя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в училище, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

## *4. Составление плана работы молодого специалиста.*

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения учебной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ обучающихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой преподаватель.



*5. Работа по Программе наставничества – составная часть методической службы.*

*2. Этапы реализации Программы:*

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

*1 этап (1 год работы)*

*Тема «Знания и умения преподавателя - залог творчества и успеха обучающихся»*

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых Вопросов	Дата
1.	Знакомство с преподавателем.	1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"><li>• собеседование с молодым специалистом;</li><li>• знакомство с традициями ОУ;</li><li>• выбор и назначение наставников.</li></ul> 2. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего преподавателя. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1. Изучение нормативных документов Министерства просвещения РФ и документов Министерства образования и науки Самарской области, локальных актов ОУ, включающих в себя	Сентябрь октябрь

		<p>положения о заполнении, ведении и проверке журналов, работ обучающихся; положения о кураторстве, положение о дежурстве, положения по охране труда и т.д.</p> <p>2. Знакомство с УМК, РП, КТП.</p> <p>3. Коррекция календарно-тематического планирования молодых специалистов.</p>	
3.	Современный урок. Требования к организации.	<p>1. Методические требования к уроку.</p> <p>2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».</p> <p>3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</p> <p>4. Соответствие методов обучения формам организации уроков.</p> <p>5. Примерная схема тематического плана урока.</p> <p>6. Неделя открытых уроков.</p> <p>7. Санитарно-гигиенические требования к обучению обучающихся ОУ.</p> <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока».</i></p>	ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, * навыков обучающихся. Виды контроля.	<p>1. Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика.</p> <p>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</p>	Декабрь



		<p>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности обучающихся и педагогической деятельности преподавателя, способы определения рейтинга учебных достижений обучающихся и выявления степени качества обучения обучающихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости обучающихся.</p> <p><i>Практикум</i> «Организация дифференцированного подхода к обучающимся».</p>	
6.	<p>Эмоциональная устойчивость преподавателя.</p> <p>Функция общения на уроке.</p>	<p>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p>	февраль

		<p>3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости обучающихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»</p> <p><i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i></p>	
	Самообразование преподавателя – лучшее обучение.	<p>1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)</p> <p>2. Микроисследование организации работы с начинающими преподавателями в училище и уровни компетенции молодого специалиста</p>	апрель
7.	Бенефис молодого преподавателя.	<p>1. Творческий отчёт молодых преподавателей</p> <p>2. Творческий отчет педагога-наставника. <i>Круглый стол «Педагогическая культура преподавателя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»</i></p>	май
8.		<p>Выявление педагогических проблем молодых специалистов, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в</p>	В течение года



	общеучилищных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	
--	---	--

*II этап (2 год работы)*

*Тема «Самостоятельный творческий поиск»*

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы наставничества	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Кураторство. Составление характеристики группы с учётом возрастных особенностей обучающихся.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Моделирование воспитательной системы группы (диагностическое исследование целей группы, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы группы).</li> <li>2. Ознакомление с планами работы лучших кураторов ОУ.</li> <li>3. Структура плана воспитательной работы куратора.</li> <li>4. Основы составления психолого-педагогической характеристики группы и обучающегося.</li> <li>5. Классный час как урок</li> </ol>	Октябрь

		взаимопонимания.	
4.	Современные образовательные технологии	<p><i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии»</p> <p><i>Практикум</i> «Организация исследовательской работы обучающихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата».</p>	Ноябрь - Декабрь
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.</li> <li>2. Самоанализ по качеству цели и задач урока.</li> <li>3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока.</li> <li>4. Посещения уроков молодых преподавателей администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.</li> </ol>	Январь – Февраль
6.	Анализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому специалисту по подготовке урока</li> <li>2. Совместный анализ урока преподавателя и заместителя директора по учебной работе – эффективный способ повышения квалификации педагога</li> </ol>	Март



7.	Методическая выставка достижений молодого преподавателя.	<p>Динамика роста профессионализма молодого преподавателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• открытые уроки;</li> <li>• выступления-презентации на педсовете по теме самообразования;</li> <li>• методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);</li> <li>• представление молодого преподавателя наставником.</li> </ul> <p><i>Круглый стол «Компетенции и компетентность».</i></p>	Апрель– Май
8.		<p>Выявление педагогических проблем молодых преподавателей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. на уровне ОУ.</p>	В течение года

### *III этап (3 год работы)*

#### *Тема «Выбор индивидуальной линии»*

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы наставничества	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь

	документации		
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	Октябрь – Ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Декабрь
5.	Внеклассная работа по предмету. Методика работы с очень одарёнными обучающимися	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одаренными обучающимися. 3. Научно-исследовательская деятельность молодых преподавателей.	Февраль – Март
6	Повышение квалификации и профессиональна я переподготовка.	1. Модель выпускника училища. Социальный заказ общества. 2. Организация работы преподавателя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника училища.	Апрель
7	Успешность педагогической	Подведение итогов работы «Школы наставничества»:	Май

	<p>деятельности.</p> <p>Управленческие умения преподавателя и пути дальнейшего развития.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Портфолио молодого преподавателя</li> <li>Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность преподавателя», «Портрет преподавателя глазами коллег и обучающихся», «Модель значимых качеств преподавателя».</li> <li>• Анализ карьерных перспектив молодого преподавателя.</li> </ul> <p><i>Практикум</i> «Анализ педагогом особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</p> <p><i>Конференция</i> «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».</p>	
8		<p>Выявление педагогических проблем молодых преподавателей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. на уровне ОУ.</p>	В течение года

### ***3. Планируемые результаты Программы:***

- 1) Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
- 2) Совершенствование системы научно-методической работы образовательного учреждения.
- 3) Повышение качества образования.
- 4) Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

### ***4. Индикативные показатели Программы:***



- 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС СПО.
- 3) Умение работать с группой на основе изучения личности обучающегося, проводить индивидуальную работу.
- 4) Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок.
- 5) Умение индивидуально работать с обучающимися.
- 6) Овладение системой контроля и оценки знаний предметных и личностных результатов освоения ОК.
- 7) Становление молодого преподавателя как педагога-профессионала.
- 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры преподавателя

***5. Организация работы по программе:***

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.