

**Управление образования администрации Абанского района  
Красноярского края**

**МБОУ ДО Абанский центр дополнительного образования  
и профессионального обучения**

<b>РАССМОТРЕНО</b>  Методический совет МБОУ ДО Абанский ЦПО  Протокол №1 от «29» августа 2022 г.		<b>УТВЕРЖДЕНО</b>  И.О. Директора МБОУ ДО Абанский ЦПО  Н.А. Сычева «1» сентября 2022 г.
--	--	--

**Программа наставничества  
«Мастер своего дела»**

**Авторы:**

Сычева Наталья Анатольевна,  
заместитель директора, куратор программы.

Толпинский Вячеслав Анатольевич,  
мастер производственного обучения, наставник.

Шпаковский Сергей Васильевич,  
мастер производственного обучения, наставляемый.

### 1. Информация об образовательной организации.

1.	Наименование организации	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Абанский центр дополнительного образования и профессионального обучения.
2.	Адрес организации	663740, Красноярский край, Абанский район, п. Абан, ул. Советская, д. 58.
3.	Численность педагогических работников	11 человек., из них: 8 мастеров производственного обучения
4.	Направление	«Практики наставничества в закреплении молодых специалистов и непрерывном профессиональном развитии педагогов».
5.	Внутренние нормативные документы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Раздел «Наставничество» на официальном сайте ЦДОиПО <a href="https://aban-muk.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-63">https://aban-muk.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-63</a>);</li> <li>- Положение о наставничестве (<a href="https://aban-muk.ucoz.ru/Nastavnichestvo/polozhenie_o_nastavnichestve_cpo.pdf">https://aban-muk.ucoz.ru/Nastavnichestvo/polozhenie_o_nastavnichestve_cpo.pdf</a>);</li> <li>- Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар (<a href="https://aban-muk.ucoz.ru/o_naznachenii_nastavnika.jpeg">https://aban-muk.ucoz.ru/o_naznachenii_nastavnika.jpeg</a>).</li> <li>- Приказ о назначении куратора программы - <a href="#">ссылку!!!</a></li> </ul>

### 2. Описание программы

1.	Название программы, ее суть	"Мастер своего дела" (Профессиональное становление мастера производственного обучения в должности).
2.	Актуальность практики наставничества для учреждения	<p>Деятельность Абанского центра дополнительного образования и профессионально обучения направлена на профессиональное обучение старшеклассников и взрослого населения. Наиболее востребованной программой среди детей и взрослых является программа по подготовке водителей категорий «В» и «С». Помимо желания управлять личным автомобилем в муниципалитете наблюдается спрос работодателей на данную профессию. В настоящее время предъявляются высокие требования к профессиональной подготовке водителей транспортных средств. От того, насколько грамотный специалист в профессиональном и личностном аспектах будет работать в учреждении, зависит и качество обучения и воспитания юного водителя. Поэтому одной из важнейших задач является организация профессиональной адаптации вновь принятого на работу мастера производственного обучения по вождению автомобиля к учебно - воспитательной среде. Решить эту проблему поможет форма работы - наставничество. Для молодого мастера п/о вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Поэтому наставничество, способно оптимизировать процесс профессионального становления молодого мастера п/о, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.</p>

3.	Цель и задачи программы	<p>Целью педагогического наставничества является оказание помощи молодым мастерам производственного обучения в их профессиональном становлении по формированию трудовых функций при обучении вождению транспортных средств.</p> <p>Основные задачи по достижению поставленной цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содействие овладению эффективными формами, методами и приемами обучения и воспитания обучающихся;</li> <li>- ускорение процесса профессионального становления мастера производственного обучения и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</li> <li>- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;</li> <li>- формирование у начинающих мастеров производственного обучения потребности в непрерывном самообразовании;</li> <li>- ознакомление с нормативно-правовой документацией;</li> <li>- формирование индивидуального стиля работы.</li> </ul>
4.	Целевая аудитория	<p>Педагогические работники (мастер производственного обучения), стаж работы которых составляет от 0 до 3-х лет в должности. За последние 2 года действует 1 наставническая пара (наставник-наставляемый).</p>
5.	Критерии отбора наставников и наставляемых	<p><u>Критерии отбора наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- желание стать наставником, делиться профессиональным и жизненным опытом;</li> <li>- целеустремленность и возможность находить компромиссы;</li> <li>- креативность и нестандартный подход к решению задач различной сложности;</li> <li>- желание профессионально развиваться и учиться новому.</li> </ul> <p>Наставником мастера производственного обучения по обучению вождению должен быть опытный мастер, который будет совместно с куратором:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;</li> <li>-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ЦДОиПО, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности;</li> <li>-знакомить молодого специалиста с учебными автомобилями;</li> <li>-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);</li> <li>-проводить необходимое обучение;</li> <li>-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;</li> <li>-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;</li> <li>-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;</li> <li>-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного</li> </ul>

		<p>проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста;</li> <li>-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.</li> </ul> <p><u>Критерии отбора наставляемого:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- желание стать наставляемым, принимать профессиональную и другую помощь наставника;</li> <li>- желание профессионально развиваться и учиться новому;</li> <li>- опыт работы в должности от 0 до 3-х лет.</li> </ul> <p>Наставляемым мастером производственного обучения по обучению вождению должен быть мастер, который будет совместно с наставником и куратором:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучать нормативные документы, определяющие его профессиональную деятельность и функциональные обязанности по занимаемой должности;</li> <li>- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;</li> <li>- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;</li> <li>- учиться у наставника передовым методам и формам работы, строить свои взаимоотношения с ним.</li> </ul>
6.	Обоснование применения программы в учреждении	<p>В Центр дополнительного образования и профессионального обучения приходят работать мужчины на должность мастера производственного обучения, имея соответствующее образование (СПО + курсы по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года + наличие стажа управления ТС не менее трех лет + отсутствие лишения права управления ТС в течение пяти лет). Однако, при наличии педагогического образования и немалого водительского опыта, отсутствует педагогический опыт работы и работы в данной должности.</p> <p>Специфика нашего учреждения такова, что педагогический состав и штатное расписание состоит на 72% из должности «мастера производственного обучения» по обучению вождению автомобиля. Поэтому целесообразно было апробировать практику наставничества на примере мастеров п/о.</p>
7.	Механизм и инструменты реализации программы	<p><u>Механизмы реализации программы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Нормативно-правовой механизм</u>, - оформление локальных актов по работе наставнической пары наставник-наставляемый. Согласование нормативных основ с муниципальным куратором.</li> <li>2. <u>Организационно-управленческий механизм</u>-определение и назначение куратора наставнической пары, совместное планирование деятельности.</li> <li>3. <u>Организационно-ресурсный механизм</u> - обеспечение материально-технической базы по реализации программы наставничества «Мастер своего дела». Определение способов материального и морального стимулирования участников практики.</li> </ol>

	<p><u>Инструменты по реализации программы:</u></p> <p>- «Баддинг» - это метод обучения позволит наставляемому получить помощь от опытного коллеги, который помог новичку адаптироваться и интегрироваться в новую среду работы. Принципиальным моментом во всём процессе - это не только стаж работы наставника на конкретной должности, но и личные качества, которые поспособствовали максимально качественной адаптации и созданию дружелюбной и располагающей атмосферы.</p> <p>- «Сторителлинг» - данный метод поможет упростить сложную для понимания информацию, установить качественный эмоциональный контакт с наставляемым и усилить информацию эмоционально. Качественный сторителлинг запоминается и остается в памяти как шаблон правильного или неправильного поведения.</p> <p>- «Инструктаж» - данный способ используется при объяснении сути и цели конкретной задачи в условиях обучения вождению, а также в выборе критерий оценки качества выполнения задачи. Метод позволяет повысить уровень знаний и навыков наставляемого, его уверенности в собственных способностях.</p> <p style="text-align: center;"><b>План мероприятий первого года реализации программы: 2022-2023 учебный год</b></p> <table><tr><th>№</th><th>Планируемые мероприятия</th><th>Срок исполнения</th><th>Ответственные</th></tr><tr><td>1.</td><td>Проведение стажировки молодого специалиста. Самоанализ занятия наставником.  Ознакомление с нормативно-правовой документацией и локальными актами учреждения.</td><td>сентябрь</td><td>наставник – Толпинский В.А  Молодой мастер п/о Шпаковский С.В  Завуч Н.А.Сычева</td></tr><tr><td>2.</td><td>Просмотр занятия молодого мастера с целью знакомства с работой, выявления затруднений, педагогических проблем оказания методической помощи и выработки необходимых рекомендаций.</td><td>Октябрь ноябрь</td><td>наставник – Толпинский В.А  Молодой мастер п/о Шпаковский С.В</td></tr></table>	№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ответственные	1.	Проведение стажировки молодого специалиста. Самоанализ занятия наставником.  Ознакомление с нормативно-правовой документацией и локальными актами учреждения.	сентябрь	наставник – Толпинский В.А  Молодой мастер п/о Шпаковский С.В  Завуч Н.А.Сычева	2.	Просмотр занятия молодого мастера с целью знакомства с работой, выявления затруднений, педагогических проблем оказания методической помощи и выработки необходимых рекомендаций.	Октябрь ноябрь	наставник – Толпинский В.А  Молодой мастер п/о Шпаковский С.В
№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ответственные										
1.	Проведение стажировки молодого специалиста. Самоанализ занятия наставником.  Ознакомление с нормативно-правовой документацией и локальными актами учреждения.	сентябрь	наставник – Толпинский В.А  Молодой мастер п/о Шпаковский С.В  Завуч Н.А.Сычева										
2.	Просмотр занятия молодого мастера с целью знакомства с работой, выявления затруднений, педагогических проблем оказания методической помощи и выработки необходимых рекомендаций.	Октябрь ноябрь	наставник – Толпинский В.А  Молодой мастер п/о Шпаковский С.В										

		3.	Методические разработки занятий: требования к анализу урока и деятельности мастера п/о на учебном занятии.	декабрь	наставник – Толпинский В.А  Молодой мастер п/о Шпаковский С.В  Завуч Н.А.Сычева
		4.	Анализ обученности обучающихся вождению за I полугодие и планирование действий по улучшению результатов каждого ученика.	январь	наставник – Толпинский В.А  Молодой мастер п/о Шпаковский С.В  Завуч Н.А.Сычева
		5.	Просмотр и анализ молодым специалистом занятий других мастеров п/о	февраль	наставник – Толпинский В.А  Молодой мастер п/о Шпаковский С.В  Завуч Н.А.Сычева
		6.	Диагностика эффективности учебного занятия.	март	наставник – Толпинский В.А  Завуч Н.А.Сычева
		7.	Семинар-практикум: «Учебное занятие. Тип и структура эффективного учебного занятия»	апрель	наставник – Толпинский В.А  Молодой



				п/о Шпако вский С.В  Завуч Н.А.С ычева
		3.	Просмотр занятий с целью оказания методической помощи. Беседа: Анализ урока. Памятки для проведения анализа занятия. Советы молодому учителю по подготовке урока. Практикум: Совместный анализ занятия мастером п/о и завучем.	ноябрь          наставник – Толпинск ий В.А  Молод ой мастер п/о Шпако вский С.В  Завуч Н.А.Сыче ва
		4.	Участие молодого мастера п/о в районной педагогической конференции, межрайонном фестивале «Инновации. Мастерство. Творчество».	Декабр ь, феврал ь          наставник – Толпинск ий В.А  Молод ой мастер п/о Шпако вский С.В  Завуч Н.А.Сыче ва
		5.	Динамика роста профессионализма мастера – выступление на педагогическом совете.	январь          наставник – Толпинск ий В.А  Молод ой мастер п/о Шпако вский



					С.В Завуч Н.А.Сыче ва
		6.	Сопровождение и подготовка материалов к аттестации. Создание странички на сайте учреждения	март	наставник — Толпинск ий В.А  Молод ой мастер п/о Шпако вский С.В  Завуч Н.А.Сыче ва
		7.	Анализ итогов сдачи экзаменов в ГИБДД. Форсайт-сессия по теме «От качества эффективного учебного занятия к качеству обученности учащихся».	май	наставник — Толпинск ий В.А  Молод ой мастер п/о Шпако вский С.В  Завуч Н.А.Сыче ва
8.	Ожидаемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- становление мастера п/о в профессии, повышение квалификации и профессионального мастерства мастера п/о;</li> <li>- выход на обобщение и распространение своего педагогического опыта как внутри ЦДОиПО, так и на уровне района;</li> <li>- развитие личностно - ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки;</li> <li>- формирование в учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов;</li> <li>- высокие результаты сдачи контрольного вождения в ЦДОиПО, и в итоге - экзаменов в ГИБДД.</li> </ul>			

4. Информация об участниках практики:

<b>№</b>	<b>Выполняемая деятельность, позиция в программе</b>	<b>ФИО</b>	<b>Количество полных лет</b>	<b>Место постоянной работы</b>	<b>Должность в организации</b>
1	Наставник	Толпинский Вячеслав Анатольевич	42	МБОУ ДО Абанский ЦДОиПО	Мастер производственного обучения
3	Куратор (при наличии)	Сычева Наталья Анатольевна	45	МБОУ ДО Абанский ЦДОиПО	Заместитель директора
3	Наставляемый	Шпаковский Сергей Васильевич	51	МБОУ ДО Абанский ЦДОиПО	Мастер производственного обучения