

Управление образования администрации Абанского района
Красноярского края

МБОУ ДО Абанский центр дополнительного образования
и профессионального обучения

<p>РАССМОТРЕНО</p> <p>Методический совет МБОУ ДО Абанский ЦПО</p> <p>Протокол №1 от «29» августа 2022 г.</p>		<p>УТВЕРЖДЕНО</p> <p>И.О. Директора МБОУ ДО Абанский ЦПО</p> <p>Н.А. Сычева «19» сентября 2022 г.</p> 
--	--	---

**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.

п.Абан, 2022 г.

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"> - Раздел «Наставничество» на официальном сайте ЦДОиПО https://aban-muk.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-63); - Положение о наставничестве (https://aban-muk.ucoz.ru/Nastavnichestvo/polozhenie_o_nastavnichestve_spo.pdf); - Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар (https://aban-muk.ucoz.ru/o_naznachenii_nastavnika.jpeg). <p>Приказ о назначении куратора программы - https://aban-muk.ucoz.ru/Nastavnichestvo/prikaz_o_naznachenii_kuratora.pdf</p>

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,</p>

		сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
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"> - содействие овладению эффективными формами, методами и приемами обучения и воспитания обучающихся; - ускорение процесса профессионального становления мастера производственного обучения и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности; - формирование у начинающих мастеров производственного обучения потребности в непрерывном самообразовании; - ознакомление с нормативно-правовой документацией; - формирование индивидуального стиля работы.
4.	Целевая аудитория	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).
5.	Критерии отбора наставников и наставляемых	<p><u>Критерии отбора наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - желание стать наставником, делиться профессиональным и жизненным опытом; - целеустремленность и возможность находить компромиссы; - креативность и нестандартный подход к решению задач различной сложности; - желание профессионально развиваться и учиться новому. <p>Наставником мастера производственного обучения по обучению вождению должен быть опытный мастер, который будет совместно с куратором:</p> <ul style="list-style-type: none"> -разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки; -изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ЦДОиПО, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности; -знакомить молодого специалиста с учебными автомобилями; -вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); -проводить необходимое обучение; -контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий; -разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; -давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; -оказывать молодому специалисту индивидуальную

		<p>помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;</p> <ul style="list-style-type: none"> - личным примером развивать положительные качества молодого специалиста; - подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста. <p><u>Критерии отбора наставляемого:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - желание стать наставляемым, принимать профессиональную и другую помощь наставника; - желание профессионально развиваться и учиться новому; - опыт работы в должности от 0 до 3-х лет. <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"> - изучать нормативные документы, определяющие его профессиональную деятельность и функциональные обязанности по занимаемой должности; - выполнять план профессионального становления в установленные сроки; - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; - учиться у наставника передовым методам и формам работы, строить свои взаимоотношения с ним.
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"> 1. <u>Нормативно-правовой механизм</u>, - оформление локальных актов по работе наставнической пары наставник-наставляемый. Согласование нормативных основ с муниципальным куратором. 2. <u>Организационно-управленческий механизм</u>- определение и назначение куратора наставнической пары, совместное планирование деятельности. 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.

Инструменты по реализации программы:

- «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.

- «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.

- «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.

**План мероприятий первого года реализации программы:
2022-2023 учебный год**

№	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

			ва
7.	Семинар-практикум: «Учебное занятие. Тип и структура эффективного учебного занятия»	апрель	наставник – Толпинский В.А Молодой мастер п/о Шпаковский С.В Завуч Н.А.Сычева
8.	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: сравнение результатов обученности в январе с результатами в мае.	май	наставник – Толпинский В.А Молодой мастер п/о Шпаковский С.В Завуч Н.А.Сычева

**План мероприятий второго года реализации программы:
2023-2024 учебный год**

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ответств.
1.	Планирование методического сопровождения молодого специалиста на основе повторной диагностики эффективности учебного занятия.	сентябрь	наставник – Толпинский В.А Молодой мастер п/о Шпаковский С.В Завуч Н.А.Сычева
2.	Выступление молодого мастера	октябрь	наставник

		п/о на семинаре. Анализ и самоанализ учебного занятия с показом фрагментов видеоурока.	ь	– Толпинский В.А Молодой мастер п/о Шпаковский С.В Завуч Н.А.Сычева
		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 – Толпинский В.А Молодой мастер п/о Шпаковский С.В Завуч Н.А.Сычева
		4. Участие молодого мастера п/о в районной педагогической конференции, межрайонном фестивале «Инновации. Мастерство. Творчество».	Декабрь, февраль	наставник – Толпинский В.А Молодой мастер п/о Шпаковский С.В Завуч Н.А.Сычева
		5. Динамика роста профессионализма мастера – выступление на педагогическом	январь	наставник – Толпинский

		совете.		ий В.А Молодой мастер п/о Шпаковский С.В Завуч Н.А.Сычева
		б.	Сопровождение и подготовка материалов к аттестации. Создание странички на сайте учреждения	март наставник – Толпинский В.А Молодой мастер п/о Шпаковский С.В Завуч Н.А.Сычева
		7.	Анализ итогов сдачи экзаменов в ГИБДД. Форсайт-сессия по теме «От качества эффективного учебного занятия к качеству обученности учащихся».	май наставник – Толпинский В.А Молодой мастер п/о Шпаковский С.В Завуч Н.А.Сычева
8.	Ожидаемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> - становление мастера п\о в профессии, повышение квалификации и профессионального мастерства мастера п/о; - выход на обобщение и распространение своего педагогического опыта как внутри ЦДОиПО, так и на уровне 		

		<p>района;</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие лично - ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки; - формирование в учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов; - высокие результаты сдачи контрольного вождения в ЦДОиПО, и в итоге - экзаменов в ГИБДД.
--	--	---

4. Информация об участниках практики:

№	Выполняемая деятельность, позиция в программе	ФИО	Количество полных лет	Место постоянной работы	Должность в организации
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