

Приложение к приказу ГПОУ ТО  
«Тулский техникум социальных  
технологий» от 25.10.2023 № 141-осн

ПРИНЯТО

На заседании педагогического совета  
ГПОУ ТО «Тулский техникум социальных  
технологий»  
Протокол № 7 от 25.10.2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ ТО «Тулский техникум  
социальных технологий»



А.Н. Чулков

## **ПРОГРАММА ОБЪЕДИНЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

### **«ПрофАкселератор»**

Тула, 2023

## Содержание

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 1.  | <b>Раздел 1. Введение. Актуальность</b>  | 3-7 |
| 2.  | Направленность программы   | 3   |
| 3.  | Актуальность программы   | 4   |
| 4.  | Отличительные особенности программы  | 5   |
| 5.  | Форма и виды наставничества  | 6   |
| 6.  | Методы работы  | 6   |
| 7.  | Формы работы   | 7   |
| 8.  | Срок реализации программы, режим взаимодействия, режим работы  | 7   |
| 9.  | <b>Раздел 2. Исходные параметры</b>  | 7-8 |
| 10. | Адресат программы  | 7   |
| 11. | Характеристики участников объединения  | 7   |
| 12. | <u>SWOT-анализ исходных данных</u>   | 8   |
| 13. | <b>Раздел 3. Цели и задачи</b>   | 10  |
| 14. | <b>Раздел 4. «Образ будущего молодого педагога» и принципы объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор»</b> | 12  |
| 15. | <b>Раздел 5. Планируемые результаты программы объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор»</b>              | 13  |
| 16. | <b>Раздел 6. Мероприятия программы объединения молодых педагогов «ПрофАкселиратор»</b>                         | 14  |
| 17. | <b>Раздел 7. Роли участников объединения молодых педагогов «ПрофАкселиратор» в программе</b>                   | 18  |
| 18. | <b>Раздел 8. Система организации внутреннего контроля за реализацией программы</b>                             | 19  |
| 19. | <b>Раздел 9. Оценка эффективности деятельности программы объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор»</b>   | 20  |

## **Педагоги-ученые, изменившие мир:**

*«Везде исследуйте всечасно, что есть велико и прекрасно»*

***М.В. Ломоносов***

*«Что это – летящая звезда, или чудак-учитель опять запускает свою птицу с огнем»*

***Из книги К.Э. Циолковского  
«Грёзы о земле и небе и эффекты  
всемирного тяготения»***

*«К педагогическому делу надо призывать, ... тех, которые чувствуют к этому делу и к науке сознательное призвание и предчувствуют в нем свое удовлетворение, понимая общую народную надобность».*

***Д.И. Менделеев***

*«Наставник должен ... не учить, а только помогать учиться».*

***К.Д. Ушинский***

### **Раздел 1. Введение. Актуальность.**

#### **Направленность программы.**

Программа объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор» (далее - программа) разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических

работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», приказом Министерства образования Тульской области № 1419 от 10.10.2019 «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области», приказом Министерства образования Тульской области № 1727 от 29.12.2019 «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области», Уставом ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий», Положением о системе наставничества педагогических работников ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий».

Объединение молодых педагогов «ПрофАкселератор» - это интенсивная программа развития «педагогических стартапов» в условиях командообразования при содействии опытного наставника, направленная на становление, адаптацию и профессиональное развитие молодых педагогов.

Деятельность программы направлена на:

- оказание практической помощи молодому педагогу в период адаптации в техникуме;
- развитие профессиональных компетенций, знаний, умений и навыков, приобретенных молодым специалистом в СПО или ВУЗе;
- расширение знаний, умений и навыков молодого педагога в области инклюзивного образования;
- корректировку профессиональных знаний, умений и навыков молодого педагога;
- формирование у педагога потребности в самосовершенствовании;
- включение молодых педагогов в общественную деятельность педагогического коллектива техникума.

Программа ориентирована на работу с молодыми педагогами, в том числе со студентами ВУЗов.

### **Актуальность программы.**

Современное развитие науки, промышленности и технологий предъявляют к рынку труда новые требования и нуждается в обновленном перечне профессий, которые будут актуальны у работодателей. Помочь решить этот запрос призван национальный проект «Кадры», направленный на подготовку специалистов-рабочих для высокотехнологичных отраслей и предъявляющий новые требования к педагогам, обучающим будущих профессионалов в учреждениях среднего профессионального образования, в том числе обучающихся с ОВЗ и инвалидностью.

Развитие кадрового потенциала и привлечение молодых педагогов в образовательные учреждения – одна из приоритетных задач образования в России

Особенно важна роль педагогов, работающих с обучающимися с особыми образовательными потребностями. Так, для ведения профессиональной деятельности специалисты должны иметь знаниями не только по своему предмету,

но и обладать компетенциями по работе с детьми с ОВЗ и инвалидностью.

Попадая в учреждение, где обучение осуществляется по адаптированным программам, молодой специалист особо нуждается в поддержке и профессиональном сопровождении.

### **Отличительные особенности программы.**

Программа «ПрофАкселератор» является компонентом системы наставничества техникума, составной частью непрерывного повышения профессионального уровня молодых педагогов в межкурсовой период.

Программа разработана для системной комплексной работы с молодыми специалистами в формате профессионального объединения, которое создано по предложению педагогического совета.

Программа создана в соответствии с данными, полученными при проведении мониторингов по определению уровня профессиональных знаний и навыков, дефицитов и затруднений педагогов.

Отличительной особенностью программы является то, что наставнические пары формируются из числа членов объединения, и участники одновременно могут быть в роли наставника и наставляемого.

Это условие способствует:

- созданию оптимально-комфортной атмосферы для профессионального становления и адаптации молодых специалистов;
- объединению молодых педагогов в возрасте до 35 лет в единое педагогическое сообщество для решения командных профессиональных задач и выполнения совместных проектов;
- развитию коммуникативных навыков и комфортных профессиональных взаимоотношений.

Общаясь в среде, где руководитель - опытный наставник, а у педагогов небольшая разница в возрасте, молодые специалисты получают возможность проявить себя в командной работе, приобрести практический опыт и поделиться, тем, что они умеют с другими участниками группы, быть на равных с каждым членом команды, воплощать свои идеи, активно участвовать в общественной жизни техникума.

Кроме того, объединение молодых педагогов «ПрофАкселератор» играет важную роль во внедрении цифровых технологий в образовательное пространство техникума, так как в молодежной среде достаточно хорошо сформированы данные компетенции.

«ПрофАкселератор» способствует формированию условий для стабильных, деловых и дружественных отношений в группе и трудовом коллективе в целом, снижает текучесть кадров, создает комфортный социально-психологический климат и настрой на совместную деятельность.

Программа предусматривает привлечение молодых специалистов к

общественной деятельности и мероприятиям учреждения, способствует развитию лидерских качеств и как результат расширению в техникуме кадрового актива.

### **Форма наставничества: педагог-педагог**

#### **Ведущие виды наставничества:**

Организация деятельности объединения молодых педагогов «ПрофАкселиратор» организуется по принципам «Равный-равному» (Peer-to-peer Mentoring) и «Один на один» (One-on-One Mentoring).

«Равный-равному» (Peer-to-peer Mentoring) - управление объединением осуществляет руководитель, старший наставник техникума.

«Один на один» (One-on-One Mentoring) – взаимодействие осуществляется между наставником-специалистом (более опытным специалистом) и молодым педагогом.

#### **Дополнительные виды наставничества:**

- Целеполагающее наставничество;
- Мотивационное наставничество;
- Реверсивное наставничество;
- Ситуационное наставничество.

#### **Методы работы:**

##### Словесные

- Беседа
- Объяснение
- Полилог
- Диспут
- Работа с источниками
- Убеждение, поощрение

##### Наглядные

- Демонстрация собственного опыта проведения занятий
- Презентация приемов собственной работы

##### Практические

- Наблюдение
- Практикум (работа с документацией, обмен опытом,
- Рефлексия
- Проектная деятельность
- Комплексная оценка
- Самообразование
- Изучение передового педагогического опыта;
- Моделирование

### **Формы работы:**

- индивидуальная, групповая, коллективная;
- анкетирование, тестирование;
- взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности;
- консультации;
- беседы;
- тренинги;
- семинары-практикумы, диджитал-сессии, ворк-шопы
- мастер-классы;
- педагогические мастерские;
- деловые игры;
- открытый микрофон;
- анализ учебных занятий и др.

**Срок реализации программы объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор» - 2 года**

**Режим взаимодействия** – по мере востребования, в соответствии с планом работы, не реже 1 раза в месяц

**Режим работы** — смешанный

### **II. Исходные параметры.**

**Адресат программы:** молодые специалисты со стажем педагогической работы от 0 до 5 лет, а также творческие педагогические работники в возрасте до 35 лет.

**Количественный состав объединения:** 5 человек.

#### **Характеристики участников объединения:**

Руководитель объединения, опытный педагог в возрасте до 35 лет и молодой специалист со стажем работы 2 года составляют ядро объединения и являются «активаторами» для менее опытных участников объединения, которые в свою очередь в реверсивном формате могут делиться своими компетенциями с участниками группы.

| № п/п | ФИО участника объединения   | Должность   | Образование   | Стаж работ/кв. категория                                       | Статус,   | Функции  |
|-------|-----------------------------|---|---|--|---|--|
| 1.    | Ющина Татьяна Александровна | Руководитель структурного подразделения «Мобильный технопарк», методист | 20. Высшее<br>21. ТГПУ им. Л.Н. Толстого, и<br>трудо профессиональное обучение<br>22. ГОУ ДПО | 24 года<br><br>Высшие квалификационные категории по должностям | <ul style="list-style-type: none"><li>• Руководитель объединения</li><li>• Старший наставник</li><li>• Наставник-специалист</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Руководство деятельностью объединения и наставников-специалистов объединения</li><li>• Наставник</li></ul> |

|    |                             |                                     |  |   |  |  |
|----|-----------------------------|-------------------------------------|--|---|--|--|
|    |                             |                                     | ТО «ИПК и ППРО ТО», учитель-логопед  | «методист» и «педагог дополнительного образования»  |  | Соколова С.В., мастера производственного обучения и Шестовой Е.С., педагога дополнительного образования  |
| 2. | Соколов Сергей Валерьевич   | Мастер производственного обучения   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Высшее</li> <li>• Финансовый университет при Правительстве РФ, менеджер</li> <li>• ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», педагог профессионального образования</li> </ul> | 9 лет<br><br>Первая квалификационная категория по должности «мастер производственного обучения» | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставник-специалист</li> <li>• Наставляемый</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставник Калининой А.С., педагога дополнительного образования</li> </ul>                                   |
| 3. | Шестова Елизавета Сергеевна | Педагог дополнительного образования | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Высшее</li> <li>• ФГБОУ ВО ТГПУ им. Л.Н. Толстого, специальное (дефектологическое) образование</li> </ul>   | 2 года  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставник-специалист</li> <li>• Наставляемая</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставник Духно Д.Д., педагога дополнительного образования</li> <li>• Реверсивное наставничество</li> </ul> |
| 4. | Калинина Ангелина Сергеевна | Педагог дополнительного образования | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 курс ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого» физико-математического факультета</li> </ul>   | 0 лет   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставляемая</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Реверсивное наставничество</li> </ul>   |
| 5. | Духно Дмитрий Денисович     | Педагог дополнительного образования | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 курс ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого» факультета «Математическое обеспечение и администрирование информационных систем»</li> </ul>                           | 0 лет   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставляемый</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Реверсивное наставничество</li> </ul>   |

### SWOT-анализ исходных данных:

#### Цель:

1. проанализировать индивидуальные профессиональные компетенции и затруднения педагогических работников;
2. определить готовность участия к деятельности в объединении и ожидания педагогов от участия в программе;
3. выявить внешние возможности и предполагаемые угрозы для профессионального развития;
4. спрогнозировать вероятность закрепления (продолжения профдеятельности) на рабочем месте участников объединения.

| Факторы SWOT | Позитивные  | Негативные   |
|--------------|---|--|
| Внутренние   | <p>Сильные стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 4 из 5 участников объединения имеют/получают педагогическое образование;</li> <li>2. В группе 60% педагогов имеют педагогический стаж от 2х до 10 лет и опыт работы с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью;</li> <li>3. Различные направления образования и владения компетенциями участников группы, позволяющее расширить внутригрупповой обмен знаниями.</li> <li>4. 60% педагогических работников имеют достаточно высокий уровень профессиональных компетенций, в том числе по инклюзивному образованию;</li> <li>5. Все участники положительно относятся к инклюзивному образованию;</li> <li>6. 100% педагогов выразили желание участвовать в работе объединения и 60% имеют для этого личную мотивацию (аттестация, участие в конкурсе профмастерства и т.д.);</li> <li>7. 100% педагогов нацелены на приобретение новых профессиональных компетенций и получение новых ЗУН;</li> <li>8. 60% педагогов подтвердили готовность участия в командной работе, в том числе при подготовке проектов, мероприятий, мастер-классов и т.д.;</li> <li>9. Демократическое и доброжелательное межличностное общение внутри группы;</li> <li>10. Высокая вовлеченность в профессиональную среду и активность у 60 % педагогов;</li> <li>11. У всех участников группы высокий уровень владения ИКТ, мультимедийными технологиями, интерактивными и электронными ресурсами;</li> <li>12. 60% участников группы готовы делиться опытом работы;</li> <li>13. Значительная доля наставляемых (50%), которые планируют стать наставником в будущем;</li> <li>14. 40% участников группы планируют аттестоваться на квалификационную категорию в учебном году;</li> <li>15. 60% участников готовы к</li> </ol> | <p>Слабые стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1 участник не имеет педагогического образования;</li> <li>2. 2 педагога не имеют стажа работы и опыта работы с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью;</li> <li>3. Низкий уровень профессиональных компетенций у 40% участников группы.</li> <li>4. Низкая профессиональная активность у 40% участников группы.</li> <li>5. 40% педагогов не готовы проводить открытые занятия для участников группы.</li> <li>6. Загруженность молодых педагогов-студентов, что мешает их активному участию в реализации целей программы;</li> <li>7. 20% участников группы не готовы участвовать в командной работе объединения;</li> <li>8. Разное расписание у всех участников группы.</li> <li>9. Большой объем педагогической нагрузки у 60% участников.</li> </ol> |

|         |   |   |
|---------|---|---|
|         | проведению открытых занятий для внутрикорпоративного обмена опытом.   |   |
| Внешние | <p>Возможности</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информационно-методическая поддержка педагогов;</li> <li>2. Сопровождение педагогических работников в рамках региональной модели института наставничества;</li> <li>3. Расширение возможностей и форматов взаимодействия с партнерами в рамках профессиональной деятельности;</li> <li>4. Возможность участия в открытых уроках, семинарах, мастер-классах, вебинарах, конкурсах и т.д. на различных уровнях;</li> <li>5. Прохождение курсов и/или переподготовки по дополнительным профессиональным программам</li> <li>6. Возможность обучения - online</li> </ol> | <p>Угрозы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перегрузки педагогов;</li> <li>2. Потеря мотивации участниками группы;</li> <li>3. Неудовлетворенность результатами участия в программе;</li> <li>4. Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>5. Более высокая финансовая поддержка молодых специалистов в прилегающих областях (Московская область);</li> <li>6. Востребованность и высокая заработная плата для молодых специалистов по информационным технологиям, программированию и т.д. на предприятиях региона и в стране в целом.</li> </ol> |

### Раздел 3. Цель и задачи программы

**Цель программы объединения** – содействие сплочению молодых педагогов для совместного непрерывного профессионального развития, самореализации и личностного роста.

#### **Задачи:**

- оказывать профессиональную и методическую помощь, выявлять затруднения и проблемы в работе педагогов и помогать в их решении;
- способствовать адаптации молодых специалистов в коллективе, а также к условиям осуществления профессиональной деятельности в условиях инклюзии;
- создавать:
  - ✓ благоприятную среду для формирования у молодых специалистов желания продолжить работу в техникуме;
  - ✓ условия для профессионального становления молодых специалистов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- помогать молодым педагогам в освоении современных педагогических технологий, повышении теоретического и практического уровня знаний;
- включать молодых специалистов в коллективное сообщество за счет привлечения к совместным делам, конкурсам профессионального мастерства и другим мероприятиям;
- обеспечивать внутрикорпоративный обмен опытом, через посещение открытых уроков, мероприятий, занятий;
- формировать и развитие культуру профессионального общения.

• SMART цели участников объединения «ПрофАкселератор»

|   | индивидуальные  | и | объединяющие   |
|---|---|---|--|
| Руководитель объединения, старший наставник | Подготовиться к аттестации на квалификационную категорию «Педагог-наставник» до конца учебного года (2024)                                |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Подготовиться к участию в региональном этапе Всероссийского конкурса «Мастер года» среди мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций Тульской области (2024)</li> <li>Презентация опыта участия в конкурсах профессионального мастерства (2025)</li> </ul> |
| Опытный педагог, стаж 9 лет                 | Подготовиться к аттестации на высшую квалификационную категорию по должности «мастер производственного обучения» до конца учебного года   |   |  |
| Молодой специалист, стаж 2 года             | Подготовиться к аттестации на первую квалификационную категорию по должности «педагог дополнительного образования» до конца учебного года |   | Подготовка к региональному этапу конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют» (2025)   |
| Молодой специалист, стаж 0 лет              | Овладение и успешное применение инклюзивных педагогических технологий на занятиях до конца учебного года                                  |   | Разработка адаптированной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «ТехноМир за ЗОЖ» и материалов к занятиям до мая 2025 года  |
| Молодой специалист, стаж 0 лет              | Овладение и успешное применение инклюзивных педагогических технологий на занятиях до конца учебного года                                  |   | Разработка адаптированной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «ТехноМир за ЗОЖ» и материалов к занятиям до мая 2025 года  |

## Раздел 4. «Образ будущего молодого педагога» и принципы объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор»

Образ будущего педагога сгенерирован командой участников объединения на основании их личных предпочтений и понимания, а также с учетом требований профессионального стандарта, ФГОС, данных SWOT-анализа, диагностических материалов и анкетных данных.

Он включает перечень профессиональных умений и личностных характеристик, позволяющих полноценно и грамотно выполнять свои должностные обязанности.

Идеальный образ будущего выступает неким ориентиром и помогает каждому участнику проанализировать, имеющиеся компетенции/качества, определить проблемные зоны и наметить совместно с наставником личную траекторию профессионального роста.

### Коммуникативные компетенции/качества

- Коммуникабельность
- Корректность
- Активное слушание
- Умение вести диалог
- Умение поддерживать обсуждение
- Ораторское искусство
- Речевая культура
- Профессиональная культура общения (обучающиеся, коллеги, родители)
- Сторителлинг
- Умение устанавливать эмоциональный контакт
- Умение создавать благоприятный климат в группе

### Профессиональные компетенции/качества

- Наличие профессионального образования
- Педагогическая и инклюзивная компетентность
- Широкий кругозор и эрудированность
- Глубокое знание своего предмета
- Сформированы знания в области детской и возрастной психологии
- Профессиональная активность
- Владение традиционными и инновационными технологиями, формами и методами обучения
- Самореализация и саморазвитие
- Аналитические способности и гибкость мышления
- Организаторские способности
- Способность решать профессиональные проблемы
- Цифровые компетенции
- Педагогическая этика
- Умение использовать ИИ в обучении

### «Образ будущего молодого педагога»

### Личностные компетенции/качества

- Ответственность, честность
- Трудлюбие
- Эмпатия, открытость
- Креативность
- Тактичность
- Умение располагать к себе аудиторию
- Любознательность
- Доброта
- Любовь к детям и своей профессии
- Критическое мышление
- Гибкость
- Решительность
- Целеустремленность
- Авторитетность
- Энтузиазм, оптимизм
- Наблюдательность

### Социальные компетенции/качества

- Активная гражданская позиция
- Гуманность, толерантность
- Внимательность к окружающим
- Эмоциональная устойчивость, уравновешенность, выдержанность
- Умение работать в команде
- Социальная гибкость
- Социальная перцепция
- Управление конфликтами
- Сформированность социальных норм и правил

## **Принципы объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор»**

- Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод;
- Принцип системности и стратегической целостности;
- Принцип индивидуализации, персонализации;
- Принцип командности;
- Принцип вариативности.

### **Раздел 5. Планируемые результаты при реализации программы объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор»**

#### **для образовательной организации:**

- Развитие нормативно-правовой базы системы наставничества в техникуме.
- Рост профессионального мастерства участников программы объединения, и как следствие повышение уровня качества образования обучающихся.
- Позитивные изменения в корпоративной и профессиональной культуре, общем психологическом климате педагогического коллектива.
- Стабилизация трудовых и межличностных отношений в коллективе, снижение текучести кадров.
- Увеличение уровня включенности молодых педагогов в реализацию внутрикорпоративных инновационных проектов, направленных на развитие инклюзивной образовательной среды техникума.

#### **для молодого специалиста:**

- 1) Ускорение процесса адаптации и активной социализации молодого специалиста в учебном и трудовом коллективах.
- 2) Развитие инклюзивных навыков работы, гибких и метапредметных компетенций как основы успешной самостоятельной деятельности молодых педагогов.
- 3) Освоение современных педагогических технологий, повышение теоретического и практического уровня профессиональных знаний участников объединения.
- 4) Развитие командных навыков работы.
- 5) Взаимообогащение и преемственность профессиональных достижений между молодыми специалистами и опытными педагогами.
- 6) Уровень успешности в профессии, повышение удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого специалиста.
- 7) Качественный рост собственных профессиональных достижений (дидактических, мультимедийных, методических, конкурсных, проектных, презентационных, выступлений на семинарах, мастер-классах и т.д.)
- 8) Формирование активной гражданской позиции участников объединения.

**для руководителя объединения/наставника:**

- 1) Эффективный способ самореализации и профессионального роста.
- 2) Развитие эмоционального интеллекта и повышение профессионального уровня, в том числе через реверсивное наставничество.
- 3) Стимул и ресурс для комфортного развития в профессии, презентации и распространения опыта наставничества.

**6. Мероприятия программы объединения молодых педагогов  
«ПрофАкселератор»**

| <b>Вид деятельности</b>  | <b>Содержание деятельности</b>   | <b>Ответственные</b>   |
|--|--|--|
| <b>I этап: организационно-диагностический<br/>2023 год (август-октябрь)</b>  |  |  |
| Планирование и обеспечение нормативно-правового сопровождения программы  | Анализ кадрового состава и необходимости создания объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор»;<br>Формирование пакета нормативных документов для запуска программы;<br>Издание необходимых локальных актов (приказы, положение);<br>Определение целей, задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;<br>Составление графика встреч для обсуждения текущих вопросов и промежуточных результатов по разработке программы;<br>Информирование коллектива о разработке программы объединения молодых педагогов | Администрация  |
| Мотивация участников объединения   | Разработка системы мотивации для наставников (материальную, нематериальную);<br>Организация работы с наставляемыми, направленной на стимулирование к получению знаний, приобретение нового опыта, приобщение к профессиональной культуре и т.п.  | Администрация  |
| Формирование состава объединения<br>Организация системы наставничества по принципу «Равный-равному» (Peer-to-peer Mentoring) и «Один на один» (One-on-One Mentoring) | Определение готовности молодых педагогов участвовать в деятельности объединения (тестирование «Определение ожидаемого уровня эффективности программы наставничества», беседа, сбор предварительных запросов молодых педагогов, брич-опрос «Вопросы от наставляемых»);  | Администрация<br>Старший наставник<br>Наставники-специалисты |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | <p>Составление списочного состава объединения молодых педагогов;</p> <p>Выбор руководителя объединения и наставников для молодых специалистов, являющихся участниками объединения;</p> <p>Формирование наставнических пар.</p>   |   |
| <p>Выявление ресурсов программы</p> <p>Определение профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста</p>   | <p>Определение необходимых для реализации программы внутренних и внешних ресурсов;</p> <p>Выбор и разработка диагностических материалов, методик;</p> <p>Осуществление диагностических процедур (тестирование, анкетирование, собеседование, наблюдение). Определение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• уровня готовности к педагогической деятельности в условиях инклюзии (при вступлении в должность);</li> <li>• степени эмоциональной комфортности;</li> <li>• уровня профессиональных знаний и навыков;</li> <li>• профессиональной педагогической толерантности.</li> </ul> <p>Анализ данных для построения общей образовательной траектории группы участников объединения и индивидуальных маршрутов молодых педагогов</p> | <p>Администрация</p> <p>Старший наставник</p> <p>Наставники-специалисты</p>                         |
| <p><b>II этап: проектировочный</b></p> <p><b>2023 год (октябрь-ноябрь)</b></p>  |  |   |
| <p>Проектирование и планирование деятельности объединения «ПрофАкселератор».</p> <p>Планирование внутрикорпоративного обмена опытом в педагогическом коллективе техникума</p> | <p>Определение форм и периодичности взаимодействия внутри группы и индивидуально;</p> <p>Выбор форм и методов работы в рамках реализации программы;</p> <p>Составление и включение в графики взаимопосещения открытых занятий и мероприятий молодых педагогов техникума, участие в заседаниях методических объединений, педагогических советах и т.д.</p> <p>Составление плана работы объединения (общей образовательной траектории группы и индивидуальных маршрутов молодых педагогов)</p>   | <p>Администрация</p> <p>Старший наставник</p> <p>Наставники-специалисты</p> <p>Молодые педагоги</p> |
| <p>Подготовка методического обеспечения программы</p>   | <p>Форсайт-сессия с молодыми педагогами по прогнозированию</p>   | <p>Старший наставник</p> <p>Участники</p>   |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>содержания программы объединения;<br/>         Разработка программы непрерывного профессионального самообразования «От стажера до новатора»;<br/>         Разработка электронного дистанционного курса «От стажера до новатора» и др.</p>  | объединения  |
| <p><b>III этап: деятельностный</b><br/> <b>ноябрь 2023 год - июнь 2025 год</b></p>   |   |  |
| <p>Реализация программы объединения молодых педагогов<br/>         Мероприятия по повышению теоретического и практического профессионального опыта педагогов</p> | <p>Установочная сессия - знакомство с программой объединения молодых педагогов и планом работы объединения;<br/>         Участие молодых педагогов в мероприятиях объединения в соответствии с планом;<br/>         Регистрация и обучение в дистанционном курсе «От стажера до новатора» электронного образовательного пространства техникума;<br/>         Проведение групповых и индивидуальных консультаций по запросам молодых педагогов;<br/>         Посещение занятий молодых педагогов руководителем объединения и опытными педагогами с целью определения профессионального уровня на начальном этапе, в дальнейшем оценки динамики развития и корректировки (при необходимости);<br/>         Взаимопосещение занятий внутри группы и выходы к опытным педагогам, анализ, обсуждение;<br/>         Привлечение молодых педагогов к участию в семинарах, мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях, а также внутриучрежденческих мероприятиях и профессиональных интернет сообществах</p> | <p>Администрация<br/>         Старший наставник<br/>         Участники объединения<br/>         Педагогические работники техникума</p> |
| <p>Психолого-педагогическое сопровождение<br/>         Создание благоприятных условий для реализации программы</p>   | <p>Наблюдение и консультации психолога в процессе реализации программы;<br/>         Организация тренингов по сплочению коллектива, снятию эмоционального напряжения, развитию коммуникационных навыков и т.д.;<br/>         Организация неформальных встреч</p>  | <p>Старший наставник<br/>         Педагог-психолог<br/>         Участники объединения<br/>         Сотрудники техникума</p>            |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | и праздников  |  |
| Координация   | Проведение ежемесячного контроля за процессом реализации программы;<br>Организация промежуточного анализа определения динамики профессионального и личностного развития молодых педагогов   | Администрация<br>Старший наставник<br>Наставники-специалисты |
| <b>IV этап<br/>оценочно-результативный<br/>промежуточный - 2024 год (июнь)<br/>итоговый - 2025 год (июнь)</b> |   |  |
| Мониторинговые исследования   | I. Осуществление мониторинга;<br>II. Анализ результатов диагностики по основным критериям успешности программы:<br>- уровень удовлетворённости участия молодых педагогов в программе<br>- мнение коллектива (социализация)<br>- общие и личные достижения участников объединения (планируемые результаты, цели, образ будущего)<br>- эффективность апробированных методик;<br>- профессиональный рост педагогов и др.<br>1) SWOT-анализ динамики важнейших показателей профессионального роста и педагогических достижений, личностных изменений молодых педагогов (прогресс, регресс, выявление проблем, построение линейки успешности и т.д.) | Администрация<br>Старший наставник                           |
| Составление дальнейшего маршрута продвижения результатов работы   | Перспективный план дальнейшего развития   | Администрация<br>Старший наставник                           |
| Транслирование опыта работы объединения молодых педагогов   | Публикационная деятельность, выступления, информационное сопровождение программы на сайте и в социальных сетях т.д.   | Старший наставник<br>Молодые специалисты                     |
| Итоги реализации программы наставничества   | Презентация итогов программы на заседании педагогического совета  | Старший наставник<br>Молодые специалисты                     |

## Раздел 7. Роли участников объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор» в программе:

- 
- **Руководитель (старший наставник) объединения:**
  - осуществляет общую координацию деятельности участников программы;
  - готовит проекты локальных актов для функционирования объединения;
  - разрабатывает программу и план работы объединения;
  - осуществляет наставничество по отношению к наставникам-специалистам объединения;
  - оказывает консультационную помощь участникам объединения;
  - организует и проводит мероприятия согласно плану объединения;
  - привлекает молодых педагогов к участию в реализации программы, деятельности предметных (цикловых) комиссий, творческих группах, конкурсах профессионального мастерства, семинарах, мастер-классах и т.д.;
  - создает условий для взаимообмена внутри группы и взаимодействия с опытными педагогами;
  - информирует педагогов о площадках для транслирования профессиональных достижений;
  - координирует взаимодействие с партнерскими организациями в рамках своей компетенции;
  - анализирует данные динамики профессиональных компетенций молодых педагогов;
  - при необходимости корректирует общую образовательную траекторию группы и индивидуальные маршруты (совместно с наставниками-специалистами и молодыми специалистами) для дальнейшего профессионального развития;
  - проводит анализа эффективности деятельности объединения;
  - составляет перспективный план дальнейшего развития объединения.
- 
- **Наставники-специалисты:**
  - проектируют (совместно с наставляемыми) индивидуальные образовательные траектории (далее - ИОТ);
  - осуществляют профессиональную, методическую и психологическую поддержку молодых специалистов;
  - оказывают консультационную и практическую помощь;
  - участвуют в организации и проведении мероприятий согласно плану объединения (тренингов, мастер-классов, семинаров и др.);
  - контролируют, анализируют и оценивают успешность ИОТ наставляемого;
  - координируют, проектируют и обеспечивают организацию профессионального развития наставляемых;
  - при необходимости корректируют (совместно с наставляемыми и со старшим наставником) ИОТ наставляемых.

➤ **Молодые специалисты/наставляемые:**

- участвуют в мероприятиях объединения, работе предметных (цикловых) комиссий;
- осуществляют реверсивное наставничество в области востребованных профессиональных запросов;
- взаимодействуют с наставником, участниками группы и членами коллектива с целью профессионального развития;
- *участвуют в конференциях, семинарах, мастер-классах, вебинарах, конкурсах профессионального мастерства и т.д. различных уровней.*

**Через деятельность объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор» обеспечивается:**

- адаптация молодых педагогов в коллективе;
- организация взаимодействия молодых педагогов и педагогического сообщества техникума;
- становление, формирование и обмен профессиональным опытом участников объединения, в том числе с опытными педагогами;
- получение молодыми педагогами методической поддержки от коллег в области современных образовательных технологий и инклюзивного образования;
- активизация применения информационных и цифровых технологий в образовательном пространстве;
- развитие профессиональных компетенций молодых педагогов;
- совершенствование теоретических знаний и получение практического опыта участниками программы;
- мотивация молодых педагогов к саморазвитию в профессии, участию в инновационной деятельности;
- вхождение молодых педагогов в активные группы более опытных коллег.

## **Раздел 8. Система организации внутреннего контроля за реализацией программы**

Контроль за реализацией программы осуществляется администрацией, руководителем организации, ведущим и старшим наставниками. Предусматривает анализ данных мониторинга о реализации программы, своевременную коррекцию и перспективное планирование, направленное на создание условий, необходимых для достижения запланированных результатов. Проводиться ежемесячно в течение реализации программы.

Мониторинг - это система сбора, обработки, хранения, использования информации и/или отдельных ее элементов.

Мониторинг носит системный (циклический) характер, что дает возможность планомерно отслеживать результаты реализации программы: личностные приращения наставляемых, динамику профессиональных и качественных

характеристик, изменения во взаимоотношениях между участниками группы и членами коллектива и т.д.

#### Критерии оценки хода реализации программы наставничества:

- ✓ Создана единая процедура оценки результатов деятельности наставляемых.
- ✓ Обеспечен контроль за деятельностью наставников.
- ✓ Обеспечены доступность к нормативно-правовым, программным, методическим, информационным и иным ресурсам педагогической деятельности.
- ✓ Разработаны формы отчетности, поощрения наставников и наставляемых.
- ✓ Своевременно реализованы этапы и план мероприятий программы.
- ✓ Созданы благоприятные условия для изучения опыта работы коллектива техникума, коллег.
- ✓ Сформирован механизм интенсивного командного взаимодействия молодых педагогов.

#### **Раздел 9. Оценка эффективности деятельности программы объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор»**

Оценка эффективности деятельности программы объединения молодых педагогов «ПрофАкселератор» осуществляется в соответствии с данными мониторинга эффективности, критерии которого соответствуют задачам и планируемым результатам программы.

Проводится он два раза: первый (промежуточный) — по результатам первого года работы объединения, второй (итоговый) - по окончании программы.

Оценка результатов эффективности программы для **организации** определяется с помощью критериев, отражающих сохранность состава участников объединения, динамику профессионального роста, достижения педагогов, изменения качества обучения, уровень эмоциональной комфортности в коллективе и т.д.

Определение успешности программы требуется для выяснения необходимости продолжения деятельности объединения и понимания ее места в процессе профессионального роста педагога.

Мониторинг и оценка эффективности программы позволяют организации увидеть достижения и выявить затруднения, провести необходимые изменения для повышения эффективности реализуемой программы.

Оценка эффективности для **участника** необходима для определения степени удовлетворенности участия в программе, анализа уровня полученных

знаний и навыков, компетенций, личных результатов, изменения поведенческих реакций.

Для получения этих данных используются анкеты, тесты, опросники, чек-листы, беседа, наблюдение, посещение занятий и т.д.

Возможно использование одного и того же теста или анкеты в самом начале программы и после ее завершения. Данный прием наглядно показывает успехи участников объединения и изменения по ключевым позициям.

Оценка деятельности **руководителя объединения/наставника** также очень важна при определении эффективности программы. Она позволяет оценить успешность координирующего звена, через достижения участников объединения и личностные результаты, соответствие итоговых показателей запланированным результатам и целям программы.

Мониторинг эффективности включает два направления:

- ✓ Оценка качества реализации программы для техникума.
- ✓ Оценка личностных изменений и профессионального роста участников объединения (наставляемых и руководителя объединения).

#### Критерии оценки эффективности программы молодых педагогов «ПрофАкселератор»

**для образовательной организации:**

- ✓ Сформирована нормативно-правовая база системы наставничества в техникуме.
- ✓ Развита информационно-образовательная среда для непрерывного педагогического самообразования молодых педагогов, в том числе с использованием ИТ.
- ✓ Рост достижений и профессиональных компетенций участников программы.
- ✓ Положительная динамика качества образования обучающихся.
- ✓ Развитие корпоративной и профессиональной культуры общения.
- ✓ Снижение уровня текучести кадров.
- ✓ Сокращение числа конфликтных ситуации в родительской и ученической среде.
  - ✓ Вовлеченность молодых педагогов в общественную и профессиональную деятельность, включенность в активные группы опытных коллег.
  - ✓ Показатели общественного мнения.
  - ✓ Увеличено разнообразие форм профессионального общения и взаимодействия молодых педагогов между собой, с коллегами, в профессиональных соцсетях.
  - ✓ Сохранность кадрового состава из числа участников объединения.

**для молодого специалиста:**

- ✓ Адаптация и социализация в учебном и трудовом коллективах.
- ✓ Улучшение психоэмоционального состояния.

- ✓ Развитие коммуникативных навыков.
- ✓ Уровень авторитетности в коллективе и культуры профессионального общения.
- ✓ Успешность в профессии.
- ✓ Уровень владения инклюзивными навыками работы, педагогическими компетенциями.
- ✓ Применение современных педагогических технологий.
- ✓ Грамотное проведение занятий.
- ✓ Положительная динамика достижений обучающихся.
- ✓ Результаты методической работы.
- ✓ Показатели развитие командных навыков работы.
- ✓ Взаимообмен и преемственность профессиональных достижений.
- ✓ Предъявление молодыми педагогами собственного опыта деятельности.
- ✓ Рост профессиональных достижений.
- ✓ Уровень удовлетворенности работой.
- ✓ Удовлетворенность от участия в программе молодого специалиста.

**для руководителя объединения/наставника:**

- ✓ Личностные результаты. Развитие:
  - коммуникативных и профессиональных компетенций.
  - компетенций в области информационных технологий.
- ✓ Презентация и распространение опыта наставничества.
- ✓ Уровень результативности и достижений участников объединения.
- ✓ Соответствие итоговых показателей запланированным результатам.
- ✓ Удовлетворенность от участия в программе.