**ДЕАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

**«Курганский промышленный техникум»**

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено и принято  на заседании педагогического  совета 20\_\_г. протокол № | Утверждаю:  Директор ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»  В.Д. Сапрыгин  «\_ »\_ 20\_\_г.  *(приказ № от г.)* |

# Программа наставничества

# «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

**государственного бюджетного профессионального**

**образовательного учреждения**

**«Курганский промышленный техникум»**

**на 2020 – 2023 гг.**

Курган 2021

## ПАСПОРТ

**программы наставничества**

**«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»**

**обучающихся ГБПОУ КПТ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | **Программа наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения**  **«Курганский промышленный техникум»** |
| Заказчик  Программы | Департамент образования и науки Курганской области |
| Руководитель  Программы | Директор ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»  Владимир Дмитриевич Сапрыгин |
| Куратор  Программы | Методист заочного отделения ГБПОУ КПТ Варлакова Марина Леонидовна |
| Автор программы, сокуратор формы наставничества «педагог- педагог» | Методист отделения ГБПОУ КПТ Ирина Анатольевна Михайлова |
| Участники Программы | Субъекты образовательно-воспитательных отношений:  педагогические работники обучающиеся ГБПОУ КПТ |
| Основания для разработки Программы | Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы составляют:   * Конституция Российской Федерации; * Гражданский кодекс Российской Федерации; * Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.); * Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р); * Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; * Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»; * Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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»; * Устав ГБПОУ КПТ; * Положение о наставничестве (утвержден Советом техникума протокол №57 от 07.04.2020); * Приказ О реализации программы «Наставничество» №62-а от 12.03.2019. |
| Цель Программы | Создание условий для успешной адаптации начинающих педагогов в образовательном учреждении, для повышения его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи |
| Задачи Программы | 1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; 3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; 5. Ускорить процесс профессионального становления педагога. |
| Сроки  реализации | 01.09.2020 г. - 01.07.2023 г. |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | 1. Высокий уровень включенности молодых (начинающих) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума. 2. Повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала начинающих педагогов. 3. Повышение уровня образовательной подготовки обучающихся техникума и благоприятный психологический климат в техникуме. 4. Приобретение и укрепление необходимых профессиональных компетенций. |
| Риски реализации программы | * Недостаточная мотивация участников Программы; * Форс-мажорные обстоятельства; * Большая педагогическая нагрузка, препятствующая продуктивному взаимодействию наставника с наставляемым |

1 КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в техникуме выдвигаются следующие положения:

1. наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
2. наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций студентов;
3. технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Курганской области, техникума и разработана с целью предоставления методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год;
* Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября
* 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Анализ названных документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности обеспечивают:

* Конституция Российской Федерации;
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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»;
* Устав ГБПОУ КПТ;
* Положение о наставничестве (утвержден Советом техникума протокол №57 от 07.04.2020);
* Приказ О реализации программы «Наставничество» №62-а от 12.03.2019.

Реализация программы наставничества в техникуме с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

* принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
* принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
* принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
* принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
* принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
* принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
* принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
* принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
* принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
* принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

2 АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ТЕХНИКУМЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества в техникуме обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе со студентами, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

* проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
* проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* формирование жизненных ориентиров;
* адаптация студентов в новом учебном коллективе;
* повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов студентов, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
* создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для студентов с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
* формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
* развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
* формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
* создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
* адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
* плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

***Первая причина****.* Наставничество позволит сформировать внутри техъникума сообщество педагогов– как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

***Вторая причина***. Для сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы колледж превратился в центр социума. Прежде всего, стоит обратить внимание на начинающих педагогов.

В техникуме, как центре социума, можно видеть следующие результаты:

* растет вовлеченность начинающих педагогов в жизнь техникума;
* растет интерес к работе, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью. Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии;
* формируется традиция наставничества.

***Третья причина*** состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

1. непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
2. доверительные отношения,
3. взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Среди этих вызовов следует выделить:

***Ускорение изменений*, *нестабильность***. В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания студенту, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. В том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в техникуме по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации ребенка с особенностями развития и т.д.).

3 ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И РЕКОМЕНДАЦИИ К СТРУКТУРЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР

***Кадровое обеспечение*** реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

* реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;
* разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
* вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;
* вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества техникума и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества ***три главные роли***:

***Наставляемый*** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

***Наставник* –** участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

***Куратор* –** сотрудник техникума, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с

двумя базами:

* Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
* Формирование различными способами базы наставников.

***Куратор*** назначается решением директора колледжа. Куратором может стать представитель колледжа, представитель организации-партнера.

***В задачи кураторов*** входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц. Комплект материалов, необходимый для организации работы кураторов программы наставничества в колледже, представлен в Приложении 1 «Методические рекомендации и материалы для кураторов».

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствие с планам работы по одной из форм наставничества, представленной ниже:

Наставничество «педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие начинающего педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

***Цели и задачи формы*.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать студенческое сообщество (как часть преподавательского).

***Ожидаемые результаты*.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Преподаватели- наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

***Среди оцениваемых результатов***

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

4 ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

***Наставник*.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

***Наставник-консультант*** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

***Наставник-предметник*** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

***Наставляемый*.** Молодой начинающий специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

* ***взаимодействие* «*опытный педагог* – *молодой специалист*»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* ***взаимодействие* «*лидер педагогического сообщества* – *педагог*, *испытывающий проблемы*»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* ***взаимодействие* «*педагог-новатор* – *консервативный педагог*»**, в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю

«старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

* ***взаимодействие* «*опытный предметник* – *неопытный предметник*»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

***Область применения***. Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.

## 5 ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА - «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

**(наставничество в образовательной организации в период профессионального становления начинающего педагога)**

## Цель:

## Создание условий для успешной адаптации начинающих педагогов в образовательном учреждении, для повышения его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи

## Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Критерии отбора наставников** — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

* + *высокий уровень профессиональной подготовки в определенной отрасли;*
  + *развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;*
  + *способность и готовность делиться профессиональным опытом;*

## Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности молодых (начинающих) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума.
2. Повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала начинающих педагогов.
3. Повышение уровня образовательной подготовки обучающихся техникума и благоприятный психологический климат в техникуме.
4. Приобретение и укрепление необходимых профессиональных компетенций.

Форма наставничества: «педагог- педагог». Ролевая модель: **«наставник профессионал – начинающий профессионал»**

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

## Примерная программа работы программы «педагог- педагог»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятие | Деятельность наставника | Ответственный | Фактический  результат | Срок |
| **ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ЭТАП** | | | | | |
|  | Создание организационных условий для осуществления программы наставничества «Преподаватель- преподаватель» | - | Зам. директора по МР | Приказ о наставничестве | Сентябрь учебного года |
|  | Информирование преподавателей о возможностях и целях программы наставничества | - | Куратор программы наставничества, методисты отделений | Информирование общественности на сайте техникума и в группах официальных пабликов ОУ | Сентябрь учебного года |
|  | Определение участников программы наставничества «Преподаватель- преподаватель»  Формирование базы данных | - | Методисты отделений | Приказ о закреплении наставников за начинающими преподавателями  База данных программы наставничества «Преподаватель- преподаватель» | Сентябрь- октябрь учебного года |
|  | Организация групповых встреч для формирования пар | Встреча с наставляемым, беседа | Куратор программы наставничества, методисты отделений | Памятки наставникам и наставляемым | Октябрь учебного года |
|  | Организация сборов запросов наставляемых | Консультирование | Методисты отделений | Анкетирование | Октябрь учебного года |
| **ОРГАНИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫХ** | | | | | |
|  | Знакомство начинающего педагога с традициями техникума, правилами внутреннего распорядка, уставом | - беседа с наставляемым  - сопровождение наставляемого на внутритехникумовские совещания и др. мероприятия | Наставник | Успешная первичная адаптация в коллективе | Сентябрь- октябрь учебного года |
|  | Диагностика личностных качеств обучающихся, уровня самоорганизации, инициативности (совместно с психологом) | - определение уровня самоорганизации | Наставляемый | Заполнение анкет | Октябрь учебного года |
|  | Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно­-воспитательного процесса  Ознакомление с требованиями оформления журналов | - консультативная помощь  - сопровождение наставляемого | Наставник | Приобретение профессиональных навыков оформления документации | Октябрь- ноябрь учебного года |
|  | Помощь в определении темы саморазвития молодого специалиста | - консультативная помощь  - сопровождение наставляемого | Наставник, методист отделения | Оформление плана самообразования начинающим преподавателем | Октябрь- ноябрь учебного года |
|  | Посещение молодым специалистом уроков педагога -  наставника. Самоанализ  урока наставником | - посещение занятий  - консультативная помощь | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Декабрь учебного года |
|  | Разработка поурочных планов | - консультативная помощь | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Январь учебного года |
|  | Работа со учебной документацией  Обучение составлению отчетности по окончанию полугодия | - консультативная помощь | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Январь учебного года |
|  | Консультация «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся» | - консультативная помощь | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Февраль учебного года |
|  | Беседа «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе» | - консультативная помощь | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Январь учебного года |
|  | Выявление профессиональных проблем и образовательных  запросов наставляемого | - организация занятий с целью выявления профессиональных проблем и образовательных  запросов наставляемого | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Март- апрель учебного года |
|  | Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё;  Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения | - консультативная помощь  - сопровождение наставляемого | Наставник, методист отделения | Оформление плана самообразования начинающим преподавателем | Март учебного года |
|  | Посещение уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. | - посещение занятий  - консультативная помощь | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Март- май учебного года |
|  | Помощь в подготовке к конкурсам различной направленности; | - консультативная помощь | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Апрель учебного года |
|  | Помощь в подготовке материалов к методической выставке | - консультативная помощь | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Май учебного года |
|  | Организация участия наставляемого в профориентационных мероприятиях техникума (мастер- классах, тренингах, агитбригадах) | - привлечение наставляемого к профориентационным мероприятиям  - повышение мотивации  - формирование осознанного понимания значимости своей бедующей профессии/ специальности | Наставник и наставляемый | Сопровождение профессиональной деятельности | Профориентационные мероприятия согласно графику техникума |
| **ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ В РАМКАХ ШКОЛЫ НАЧИНАЮЩЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ** | | | | | |
|  | Организация комплексных методических мероприятий для наставляемых в рамках работы Школы начинающего педагога | - организация встреч с предполагаемыми конкурсантами- соперниками соревнований | Наставляемые и методисты отделений | Мероприятия Школы начинающего педагога | В течении учебного года  (не менее 1 мероприятия в месяц) |
|  | Организация психологических тренингов на преодоление психоэмоционального напряжения | - организация психолого- педагогической поддержки при подготовке к проф. мероприятиям | Методисты отделений, психолог техникума | Психологические тренинги | Март 2021 |
|  | Обмен профессиональным опытом с другими ПОУ совместно с наставниками | - организация встреч с предполагаемыми конкурсантами- соперниками соревнований  - проведение совместных тренингов | Наставник и наставляемый | Профессиональные тренинги | Февраль- март 2021 |
|  | Участие наставляемого в конкурсах, олимпиадах, исследовательских проектах разного характера | - сопровождение наставляемого в конкурсах | Наставляемый | Конкурсные мероприятия | В течении учебного года |
| **АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЭТАП** | | | | | |
|  | Анализ участия в конкурсных мероприятиях | - оценка профессиональных навыков | Корректировка программы индивидуальной траектории развития наставляемого |  | В течении учебного года (в соответствии со сроками участия в конкурсных мероприятиях) |
|  | Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. | - выявление профессиональных затруднений | Наставники, наставляемые, методисты отделений |  |  |
|  | Мониторинг эффективности наставничества | - выявление профессиональных затруднений | Наставники, наставляемые, методисты отделений | Анкетирование, заполнение отчетной документации | Май- июнь учебного года |
|  | Организовать обсуждение результатов эффективности реализации программы наставничества «преподаватель- преподаватель» | - оценка профессиональных навыков | Методисты отделений  Куратор программы наставничества | Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества | Июнь- июль учебного года |
|  | Популяризовать лучшие практики и примеры наставничества | - трансляция педагогического опыта | Наставники и наставляемые  Методисты отделений | Публикации, тезисы | В течении учебного года |

Подпись наставника Подпись наставляемого сотрудника

« » 2020г. « » 2020г

## МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу ***лучших мотивирующих*** наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в колледже, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников колледжа к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников колледжа, организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

* проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
* участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
* поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
* участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут заместитель директора, заведующий отделением, методист

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества в ГБПОУ КПТ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в техникуме, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации формы наставничества: "преподаватель - студент". С Программой наставничества ознакомлены преподаватели, мастера производственного обучения, обучающиеся, психологи.

Управление программой осуществляет проектный офис: куратор проекта – методист заочного отделения; руководители форм наставничества - заведующий учебной частью, , методисты отделений и педагог-психолог, под руководством директора Техникума. Основная функция проектного офиса – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программа наставничества анализируется на Методическом объединении преподавателей общепрофессиональных дисциплин и мастеров п/о. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ КПТ.

**ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ**

1. Аналитика РЦ МЕНТОРИ; Times Higher Education [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>).

2. Антипин, С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования : автореф. дисс. … к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

3. Бевз, Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 9. – С. 8–10.

4. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / авт.-сост. Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово : ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.

5. Булаева Наталья Александровна, Шулов Владимир Иванович, Дорогавцев Андрей Владимирович Популяризация наставничества как действенного инструмента повышения качества образования // Вопросы науки и образования. 2020. №22 (106). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/populyarizatsiya-nastavnichestva-kak-deystvennogo-instru>menta-povysheniya-kachestva-obrazovaniya (дата обращения: 03.02.2021).

6. Бутенко В. С., Бутенко О. С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. 2012. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-forma-nepreryvnogo-obrazovaniya-i-professionalnoy-samorealizatsii (дата обращения: 03.02.2021).

7. Валахов Евгений Борисови, Швачко Елена Викторовна, Годлевская Елена Владимировна Наставничество в профессиональном образовании: сущность и предпосылки модификации процесса // Инновационное развитие профессионального образования. 2020. №2 (26). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-professionalnom-obrazovanii-suschnost-i-predposylki-modifikatsii-protsessa (дата обращения: 03.02.2021).

8. Денисова, А.В. Механизм внедрения системы наставничества // Управление персоналом. – 2005. – № 19. – С. 50–56.

9. Гринько Е.Н., Омельченко Александр Сергеевич Наставничество в формировании личности студента медицинского вуза // ТМЖ. 2019. №1 (75). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-formirovanii-lichnosti-studenta-meditsinskogo-vuza (дата обращения: 03.02.2021).

7. Клищ, Н.Н., Январев, В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 c.

8. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>.

9. Кондратьева, И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях [Электронный ресурс] / И. Кондратьева. – Личность: ресурсы и потенциал. – Режим доступа: <http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>.

10. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/194365>.

11. Корпоративное наставничество: опыт БФ «Хранители детства» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gospress.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>.

12. Костылева, Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы : автореф. дис. … к.п.н. / Н.Е. Костылева. – Казань, 1997. – 22 с.

13. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : дис. … канд. пед. наук: 13.00.08. / И.В. Круглова. – М., 2007.

14. Лабунская, Н.Л., Максимова, Н.П., Наумова, В.И., Никонова, Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. – Новокузнецк : Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

15. Никитина Виктория Викторовна Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii (дата обращения: 03.02.2021).