Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение Ярославской области

Любимский аграрно-политехнический колледж

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **C:\Users\ПЛ-47 Пречистое\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Word\rascPc94xkY.JPG** | г. Любим  2020 г. |

**МНОГОУРОВНЕВАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

**В ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже**

(описание опыта)

|  |  |
| --- | --- |
| **C:\Users\ПЛ-47 Пречистое\Desktop\К-Н\мои документы\IMG_9947.JPG** | Самойлова Ирина Валентиновна,  *заместитель директора ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа* |

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения №122-ФЗ от 02.05.2016 г. «О профессиональных стандартах в РФ». От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и беспрерывного личностного самосовершенствования

Наставничество в ГПОАУ ЯО ЛАПК мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку.

**Цель данной работы**: описать практику наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК по направлению «педагог-педагог»

**Задачи данной работы**: - определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога в ГПОАУ ЯО ЛАПК

- сформировать ориентиры для администрации учреждений , ведущих практику наставничества и педагогам-наставникам.

- проанализировать влияние практики наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении.

**Предме**т: практика наставничества в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже

**Объект**: наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций у педагогических работников и психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов.

**Эффективность практики** наставничества в ГОАУ ЯО ЛАПК заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога , развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в колледже.

Наставничество в ГПОАУ ЯО ЛАПК – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Рис.1 КОНЦЕПЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мотивация наставление компетенции

Наставник + наставляемый

Совет успех потенциал

**Цель наставничества** в ГПОУ ЯО ЛАПК - оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала колледжа. **Наставничество, как практика** в Государственном профессиональном образовательном автономном учреждении Любимском аграрно-политехническом колледже:

-это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей ( молодого специалиста, опытный педагога, управленца);

-это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

-это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

-это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В ЛАПК реализуется модель многоуровневого наставничества:

Рис 2 МОДЕЛЬ НСТАВНИЧЕСТВА

Не каждый сотрудник выбирает наставничество сугубо с целью самореализации. Более того, многие преследуют не альтруистические цели: занять более высокое место в коллективе, пользоваться большим авторитетом и уважением, навязывать свои взгляды на организацию образовательного процесса. Поэтому к наставникам различных уровней в колледже предъявляются высокие требования к личностным компетенциям:

**Гибкость мышления** – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой.

**Критичность мышления** - умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против».

**Коммуникативные способности** - умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.

**Толерантность** – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника.

**Эмпатия** – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник **не должен** обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей.

**Рефлексия** – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.

**Эмоциональная устойчивость** – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

**1.Практика наставничества «педагог-педагог»**

**1.1 «Интерны» и «новички», как I ступень передачи опыта.**

Не для кого не секрет, что молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, будь то учреждение образования, здравоохранения, ЖКХ или управления – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота.

Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на первое место работы уверен, что он все знает и все умеет: его же учили целых пять лет! И из-за чрезмерной самоуверенности случается так, что новичок попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

Рис.3. Понятие «Молодой специалист»

Таких молодых специалистов мы называем «новичками». К таким молодым специалистам в колледже приставляют опытного сотрудника по направлению деятельности – «интерн».

«Интерн» - это работник, который работает в колледже не менее 5 лет и входит в сообщество сотрудников учреждения в качестве полноправного его члена, становится равным среди равных. Его главная задача – сопровождение «новичка» до вхождения в статус «адаптанта» (специалиста, который адаптировался к условиям работы в ЛАПК) - делать правильные первые шаги в профессии, вхождение в профессиональное сообщество. Стадия «адаптанта» может длиться от 2-3 месяцев до 2-3 лет в зависимости от сложности профессии, набора профессиональных качеств молодого специалиста, специфики профессии (если молодой специалист пришел на работу в качестве мастера производственного обучения), очень часто от контингента обучающихся и др. факторов

Рис 4 Эволюция работника в ЛАПК

Нельзя называть «Интерна» наставником в широком смысле этого слова, хотя он и является I ступенью наставничестве в колледже.

Рис 5 Концепция «Интерна»- в ЛАПК

Как это работает в колледже?

**Пример** 1: На работу приходит устраиваться молодой специалист- выпускник высшего педагогического учебного заведения (преподаватель истории). Он привык к концепции школьных классных занятий по итогам своей первой производственной практики. К нему приставляют «интерна» по профилю деятельности, преподавателя истории, который отработал в колледже более 5 лет, который посещает его занятия, дает корректные советы по применению личностно-ориентированного, коммуникативного и интерактивного подхода к деятельности.

На занятиях по предмету недостаточно отчитать программный материал по конспекту с демонстрацией примеров у доски, но нужно уметь уделить внимание личности студента (он может не усваивать и не понимать материал наравне с другими обучающимися), корректно сформировать и развить профессиональные компетенции, заинтересовать студента в предмете.

**Пример 2**: на работу устраивается выпускник средне-специального образовательного учреждения мастером производственного обучения. Знаний педагогики ноль. Методики преподавания дисциплин и дидактики не знает. Часто такие сотрудники испытывают психологический дискомфорт и даже страх при составлении образовательных и рабочих программ, заполнении журналов и общении со студентами, коллегами, родителями обучающихся. В таких случаях «интерн» сопровождает «новичка» по принципу «делай как я»: посмотри, как у меня заполнен журнал; посмотри, как я буду общаться с родителями; посмотри, как я составляю план работы и т.д.

Полноценную консультацию и методическую помощь «новичок» получает от «компетентностных лидеров» (собственно наставников), методистов и администрации. Но присутствие рядом с новичком «интерна» создает обстановку психологического комфорта и уверенности в возможности получения «быстрого совета», что позволяет легче и быстрее молодому специалисту войти в стадию «адаптанта».

**1.2 Наставнические практики для «новичков» в ГПОАУ ЯО ЛАПК**

Помимо сопровождения «новичков» «интернами» в ГПОАУ ЯО ЛАПК существует комплекс наставнических практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога:

Рис.6. Наставнические практики для вхождения в профессию педагога

Школа начинающего педагога

Поддержка «интернов»

Взаимопосещение занятий

Участие в профессиональных педагогических конкурсах

«Новичок»

(молодой специалист)

Участие в заседаниях педагогического совета

**НАСТАВНИЧЕСТВО**

**САМООБРАЗОВАНИЕ**

Выступления на МО семинарах

Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения. У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

1. **«Школа начинающего педагога »:**

Главная практика наставнического сопровождения молодых специалистов в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже - «Школа начинающего педагога» (далее ШМП). Занятия в Школе дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

**Цель работы ШМП**: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

**Задачи ШМП**:

- адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса в ГПОАУ ЯО ЛАПК;

- развитие профессионально-педагогических компетенций молодых педагогов;

- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении учебно-программной документации;

- удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;

- стимулирование профессионального самовыражения, раскрытие творческого потенциала «новичков».

Программа Школы начинающего педагога рассчитана на 3 года. Занятия проводятся по следующим модулям:

1. Образовательные технологии и ведение документации
2. Моделирование процесса обучения
3. Моделирование воспитательного процесса
4. Развитие профессиональной компетентности педагога

Продолжительность каждого модуля своя, и обязательное прохождение всех для каждого конкретного молодого педагога не является неизбежным. Кто-то «застревает» на первом этапе. Молодой педагог знает теорию, но никак не может научиться учить. Кто-то испытывает трудности с ведением и оформлением документации. Кто-то, к сожалению, приходит к стадии полного эмоционального выгорания и уходит из профессии, не дойдя до стадии «адаптанта», но таких – единицы.

**Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы ШНП**:

Рис.8. Принципы «Школы молодого педагога» в ЛАПК

Принцип научности

предполагает достоверность информации;

всё общение с "новичком" должно строиться на основе взаимоуважения, равно как и общение "новичка" с каждым членом коллектива

Принцип взаимоуважения

Принцип личностного подхода

личность каждого "новичка" является непреложной ценностью. Принцип ориентации на достижение успеха (создание ситуации успеха)

Принцип активного обучения

методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний

**Формы организации занятий в «Школе начинающего педагога» в ЛАПК**:

|  |  |
| --- | --- |
| - семинары | - тренинги |
| - практикумы | -консультации |
| -мастер-классы | -деловые игры |
| - дискуссии |  |

**3. Взаимопосещение учебных занятий:**

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые «интерну» или «компетентностному лидеру» со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие «новички» испытывают затруднения при объяснении материала, у них наблюдается отсутствие взаимопонимания с коллегами… Все это - далеко не полный перечень проблем, подстерегающих «новичка» на этапе организации образовательного процесса. Этих и многих других проблем в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже легко избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

В этих условиях взаимопосещение учебных занятий специалистами является одним из самых главных направлений трекинга «наставничества по направлению «педагог-педагог», потому что:

- посещение учебных занятий «интернов» и «компетентностных лидеров» молодыми педагогами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

- посещение учебных занятий «новичков» позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий «новичка», помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

Важно дать понять «новичку», что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а учится, поскольку, порой, многих молодых специалистов замечание и указание на профессиональные ошибки со стороны «интернов» и «компетентностных лидеров», особенно в строгой форме приводит, к своего рода, психологической травме (они боятся продолжать профессиональную деятельность).

Существует еще одна проблема, с которой регулярно сталкиваются «новички» – конфликт с родителями обучающихся. Молодой специалист для современного родителя не обладает авторитетом, и заведомо не располагает способностями к воспитанию и обучению их детей. Зачастую «новичку» бывает трудно сдержать напор родителей, желающих отслеживать каждый миг, который их дети проводят на занятиях. Это неприемлемо!

Здесь молодой педагог может найти поддержку в лице «интерна», «компетентностного лидера» и психологической службы колледжа. Опытные коллеги всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку молодого специалиста у студентов.

**4. Конкурсы педагогического мастерства:**

Конкурсы профессионального мастерства для «новичков» в треке наставничества «педагог-педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. «Менторы», «компетентностные лидеры» и «интерны» оказывают особую поддержку «новичкам», которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

Во-первых, чтобы отучить «новичка» бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе.

Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия «новичком» происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливость и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Педагогом движут следующие мотивы:

Рис.9 Мотивы «новичка» для участия в конкурсах профессионального мастерства

Практические результаты участия в профессиональных конкурсах молодых педагогов можно определить по следующим категориям:

Рис.10. Результаты участия в профессиональных конкурсах для «новичков»

Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Конкурс является для начинающего педагога не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Изначально вынужденная работа в конечном итоге приносит удовлетворение и осознание того, что намечены пути для дальнейшего профессионального роста.

Профессиональные педагогические конкурсы в треке наставничества «педагог-педагог» в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже позиционируются как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», «новички» отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт своих опытных коллег.

**5. Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического советов**):

Как показывает опыт ГПОАУ ЯО ЛАПК транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях методических объединений и педагогического совета молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью.

Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. «Коллективный разум» помогает. Эту истину в ГПОАУ ЯО ЛАПК усвоили давно. Экономиться время на поиск информации, быстрее находятся новые подходы к передаче знаний что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете качество образования выигрывает.

Так, методические объединения в ЛАПК, в рамках которых педагоги одной или смежных специальностей регулярно обмениваются опытом в своей сфере деятельности, где молодой педагог быстрее усваивает профессиональные секреты по своему направлению и предлагает иной раз свежие и инновационные решения по организации образовательного процесса.

Заседания педагогического совета в учреждении, в отличие от общеобразовательных организаций носят открытость и имеют демократическую форму обмена информацией (в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже давно ушли от практики «показательности выступлений»). В рамках заседания педагогического совета «новички» могут увидеть ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег по какому бы направлению тот не работал.

* 1. **«Компетентностные лидеры» – учителя и наставники**

«Компетентностный лидер» в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже - это наставник в полном смысле этого слова. Для того, чтобы лучше понять функционал и свойства «компетентностного лидера», как наставника, следует обратиться к понятию «наставничества» из Положения ГПОАУ ЯО ЛАПК «О наставничестве»:

«Наставник («компетентностный лидер») в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже – наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении».

Наставничество за «Компетентностным лидером» закрепляется приказом по колледжу на срок не менее одного года при обоюдном согласии предполагаемого наставника и «новичка», за которым он будет закреплен. Наставник- «компетентностных лидер» может курировать более одного молодого специалиста. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью в колледже возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения.

Правовой основой института наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК являются нормативные документы Министерства образования и науки РФ, департамента образования города Ярославской области, локальные акты колледжа, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов.

Рис.11. Функция «Компетентностного лидера в ЛАПК

***Цель деятельности «компетентностного лидера***» в ГПОАУ ЯО ЛАПК

- оказание профессиональной помощи молодым специалистам («новичкам») в их профессиональном становлении, а также формирование высококвалифицированного педагогического коллектива.

***Задачи деятельности «компетентностного лидер***а» в ГПОАУ ЯО ЛАПК:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;

- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;

- формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности молодого специалиста;

- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;

- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;

- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;

- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

При назначении «компетентностного лидера» (в таблице ниже – «КЛ») администрация колледжа внимательно изучает комплекс личностных и компетентностных компонентов специалиста. Встречаются в практике «Псевдолидеры» (в таблице ниже – «ПЛ»), которых не всегда удается рассмотреть с первого взгляда. Недопустимо назначать их наставниками.

Рис.12. «Псевдолидер» и «Компетентностный лидер».

В ГПОАУ ЯО ЛАПК «компетентностному лидеру» определены следующие функции:

Рис 13 Функции компетентостного лидера в ЛАПК

***Права и обязанности «компетентностного лидера***»:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

- посещать занятия молодого специалиста;

- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;

- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;

- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;

- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели.

**1.4. Методист не наставник, но ментор**

Чтобы точнее определиться с понятием «ментор» и ролью методиста ГПОАУ ЯО ЛАПК в треке наставничества «педагог-педагог», давайте обратимся к древнегреческой трактовке легендарного персонажа античной культуры:

«Ментор друг Одиссея, который старался препятствовать назойливым женихам Пенелопы, был воспитателем Телемаха, сына Одиссея. У Гомера наружность Ментора часто принимает покровительствовавшая Одиссею Афина Паллада, являясь к Одиссею или Телемаху. Так, в виде Ментора Афина помогает Одиссею в его борьбе с женихами и старается примирить его с народом; под видом Ментора она сопровождает Телемаха в Пилос».

Оксфордская образовательная система дает четкую трактовку термина «ментор» - это методист (не преподаватель), прикрепленный к молодому преподавателю или студенту, проходящему педагогическую практику.

Методист в колледже - это многофункциональный специалист, к которому больше других наставников подходит понятие «ментор». Это – самая высокая ступень эволюции наставника в колледже.

Рис.14. Концепция методиста в ЛАПК

Методист в ГПОАУ ЯО ЛАПК выполняет следующие функции:

- анализирует состояние учебно-методической, воспитательной работы в учреждении и разрабатывает рекомендации по повышению её эффективности

– принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышении квалификации педагогических работников ЛАПК

- оказывает помощь педагогическим работникам в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности колледжа и разработке рабочих образовательных программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам;

- организует разработку, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации и пособий к учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов;

- анализирует и обобщает результаты экспериментальной работы учреждения;

- обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников колледжа;

- организует и координирует работу методических объединений педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности.

- участвует в работе организации повышения квалификации и переподготовке работников по соответствующим направлениям их деятельности, по научно-методическому обеспечению, содержания образования и разработке перспективных планов, заказа учебников, учебных пособий, методических материалов.

- обобщает и распространяет информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования.

- организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению конкурсов, выставок, социальных проектов, слётов, тематических массовых мероприятий и.т.д.

Методисты, реализуя трек наставничества «педагог-педагог» реализуют основные направления деятельности:

1. Программно-методическое обеспечение деятельности образовательного учреждения и педагогов колледжа;

2. Диагностическая и аналитическая деятельность;

3. Организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных массовых мероприятий со студентами и педагогами;

4. Информационно-издательская деятельность;

5. Аттестация педагогов, повышение квалификации и профессионального мастерства.

Рис.15. Функционал методиста-«ментора» в ЛАПК

Почему методист-ментор?! Он должен уметь больше всех, принимать решения быстрее всех, анализировать лучше всех, оставаясь при этом бескорыстным помощником и наставником педагогическим работникам любого уровня в ГПОАУ ЯО ЛАПК, как маститым профессионалам, так и «зеленым» «новичкам», иногда отказываясь от собственных амбиций и свободного времени, чтобы по крупинкам отыскивать прекрасные новаторские методические решения в опыте подопечных педагогов, с целью систематизации и транслирования на различном уровне.

* 1. **Организация наставнических пар в ГПОАУ ЯО ЛАПК**

1. Педагог наставник- молодой педагог, выпускник педагогического ВУЗА
2. Педагог наставник- молодой педагог, выпускник не педагогического ВУЗА
3. Педагог- наставник – молодой специалист, пришедший из др. организации (преподаватель спец.дисциплин)
4. Педагог- наставник- мастер производственного обучения, пришедший с производства
5. Педагог- наставник- мастер п\о, перешедший из преподавателей
6. Педагог- наставник – мастер п\о, поменявший специфику деятельности
7. Педагог-наставник- мастер п\о, выпускник колледжа
8. Педагог-наставник – для классных руководителей

…….