Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение Ярославской области

Любимский аграрно-политехнический колледж

**ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

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

(Описание опыта. Методические материалы)

г. Любим

2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ

|  |
| --- |
| Пояснительная записка. Опыт наставнической деятельности по направлению «педагог-педагог» в ЛАПК |
|
| Приложения 1-6: |
| 1.Программа наставничества в ЛАПК |
| 2-6 Инструктивно-методические материалы по организации работы наставничества |
|  |
|  |

**Пояснительная записка**

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

При реализации работы базовой площадки по внедрению методологии наставничества по направлению «педагог-педагог» в государственном образовательном автономном учреждении Ярославской области Любимском аграрно-политехническом колледже была поставлена цель описать практику наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК по направлению «педагог-педагог». Были определены следующие задачи:

- 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.

Практика 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.

Цель наставничествав 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).

Технология наставничества 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

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. 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.

Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью в колледже возлагается на заместителя директора колледжа.

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

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
2. Взаимопосещение занятий
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства
4. Трансляция педагогического опыта (выступления на МО, педсоветах, участие в семинарах, круглых столах)

Большую помощь в профессиональном становлении молодого педагога оказывает методическая служба колледжа.

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

Основные направления деятельности методистов, при реализации модели наставничества «педагог-педагог» в колледже:

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.

.

В ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже организованы наставнические пары:

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.

**ПРИЛОЖЕНИЯ:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Программа наставничества в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже |
| 2-6 | Инструктивно-методические материалы по организации работы наставнических пар в колледже (планы работы наставника, план работы наставляемого, отчет о работе наставника, отчет о работе наставляемого, анкеты наставника, наставляемого, индивидуальный план повышения профессионального мастерства, сценарий мероприятия) |

**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 | УТВЕРЖДЕНО  Приказом директора ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа  № 224 /к от 20. 11. 2020 |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа**

**на 2020- 2024 г.г.**

|  |
| --- |
| РАССМОТРЕНА  педагогическим советом  20.11. 2020 г  Протокол № 3 |

г. Любим 2020 г

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  | | --- | --- | | Паспорт программы наставничества |  | | 9 |
| 1. | Общие положения. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения | 12 |
| 2. | Концептуальные обоснования программы наставничества | 12 |
| 3. | Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в колледже | 13 |
| 4. | Ожидаемые результаты реализации программы наставничества | 14 |
| 5. | Общие требования к структуре управления программой | 15 |
| 6. | Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар | 15 |
| 7. | Форма наставничества «педагог-педагог» | 16 |
| 8. | Мероприятия реализации программы наставничества | 18 |
| 9. | Мониторинг программы | 22 |
| 10 | Показатели эффективности внедрения программы наставничества в колледже | 24 |
| 11 | Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации | 25 |
| 12 | Термины и определения | 26 |
| 13. | Заключение | 27 |

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа наставничества ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа на 2020-2024 гг. |
| Основание для разработки программы | 1.Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;  2.Распоряжение Минпросвещения России 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»;  3. Письмо Минпросвещения России 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»);  4.Нормативные документы Ярославской области;  5.Локальные акты ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа |
| Разработчик программы | Администрация, педагоги колледжа |
| Цель Программы | Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения педагогов колледжа с использованием различных форм наставничества;  Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. |
| Задачи программы | улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;   раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;   создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;   создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности. |
| Сроки и этапы реализации Программы | I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь – октябрь 2020 г.)  II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 2023 гг.)  а) формирование базы наставляемых.  б) формирование базы наставников.  в) отбор и обучение наставников.  г) формирование наставнических пар/групп.  д) организация работы наставнических пар/групп.  III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничеств, анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.) |
| Форма реализации Программы | Проект: «Педагог – педагог» |
| Целевые индикаторы и показатели результативности программы | ***В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества***:  1.Уровень удовлетворенности наставников в программах наставничества (опросный) – до 85 %  2.Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества (опросный) – до 85 %  3.Уровень заинтересованности и включенности участников программы  ***В области развития кадрового потенциала***  1. Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в колледже, вошедших в наставнические программы в роли наставляемых - до 100 % |
| Источники финансирования мероприятий/проектов Программы | Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлечённых средств работодателей. |
| Ожидаемые результаты Программы | ***В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества***   Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные   Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.   Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерств  ***В области развития кадрового потенциала***   Плавный «вход» молодого педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов   Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.   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;  ***В области достижений наставляемых***   Формирование устойчивого интереса к выбранной профессии, желания продолжать работу в ГПОАУ ЯО ЛАПК   Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.   Рост мотивации к саморазвитию педагогов.   Снижение показателей неуспеваемости обучающихся в группах.   Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу наставников   Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов)*.*  ***В области совершенствования системы управления:***   Измеримое улучшение показателей ГПОАУ ЯО ЛАПК в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;   Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства. |
| Контроль за исполнением Программы | ГПОАУ ЯО ЛАПК реализует программу наставничества и обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования Ярославской области (внешняя экспертиза).  Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.  Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета колледжа.  Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения. |
| Дата утверждения Программы | 20.11.2020 г. |

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества по направлению «педагог-педагог» в колледже.

1.2. Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности молодого педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной компетентности педагогов колледжа.

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

• улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

• подготовка студентов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

• раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, поддержка индивидуальной профессиональной траектории;

• создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

• формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку его деятельности.

1.4. Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в колледже.

**2. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. В качестве концептуального обоснования программы наставничества в колледже 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;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

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

Наставническую деятельность в колледже регламентируют:

• 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, утвержденные 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».

2.3. Реализация программы наставничества в колледже 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.

1. **АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОЛЛЕДЖЕ**

3.1. 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, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

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 колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Технология наставничества 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.

3.3. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

• раскрытие потенциала каждого наставляемого;

• формирование жизненных ориентиров;

• 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, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

• 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.

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

Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри колледжа сообщество педагогов, студентов и родителей – 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 колледжа наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы колледж превратился в центр социума. В колледже, как центре социума, можно видеть следующие результаты:

• растет вовлеченность студентов в жизнь колледжа;

• растет подготовленность студентов к жизни, которая их ждет после окончания обучения; • у студентов и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, студенты преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

•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.

**4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

• измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

• улучшение психологического климата в колледже как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;

• практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

• измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

**5. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ**

5.1 Функции колледжа по реализации наставнической программы:

• участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;

• участие в осуществлении персонифицированного учета педагогв, участвующих в наставнических программах;

• обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

• обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества

. 5.2 Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

5.3 Организационной основой для внедрения наставничества является Положение о наставничестве в колледже, которое определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

**6. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И РЕКОМЕНДАЦИИ К СТРУКТУРЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР**

6.1. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

• реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки

• 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;( мастерам производственного обучения, преподавателям специальных дисциплин)

• вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

6.2. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает 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 колледжа, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

6.3. 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 будущих участников программы;

• Формирование различными способами базы наставников.

6.4. Куратор назначается решением директора колледжа.

6.5. 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.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

.**7. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

7.1 Реализация наставничества в форме «педагог-педагог» предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого 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.

**7.2 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.

**7.3 Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым**: 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.

**7.4** **Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет:

1.Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

2.Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

3.Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

4.Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

5. Наличие портфолио у каждого молодого педагога;

6.Успешное прохождение процедуры аттестации.

7.Эффективный способ самореализации;

8.Повышение квалификации;

9.Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе. 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.

**7.5 Среди оцениваемых результатов**:

1.Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

2.Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;

3.Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;

4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

5.Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**7.6** **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 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

**7.7 Возможные варианты организации наставничества:**

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.).

**7.8 Организация наставнических пар в ГПОАУ ЯО ЛАПК**

Педагог наставник- молодой педагог, выпускник педагогического ВУЗА

Педагог наставник- молодой педагог, выпускник не педагогического ВУЗА

Педагог- наставник – молодой специалист, пришедший из др. организации (преподаватель спец.дисциплин)

Педагог- наставник- мастер производственного обучения, пришедший с производства

Педагог- наставник- мастер п\о, перешедший из преподавателей

Педагог- наставник – мастер п\о, поменявший специфику деятельности

Педагог-наставник- мастер п\о, выпускник колледжа

Педагог-наставник – для классных руководителей

**8 МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В ГПОАУ ЯО ЛАПК**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Этап, сроки | Цели, задачи | Результат этапа | Работа внутри ПОО | Работа с внешним контуром |
| 1. | **Подготовка условий**  **для запуска**  **программы**  **наставничества**  **сентябрь 2020г. Октябрь 2020г.** | Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.  Задачи:   получить поддержку концепции наставничества внутри и вне ОО,   собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. | Дорожная карта реализации наставничества, определяющая поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние). | обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;  - информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов;  - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;  - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;  - создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние; | определить заинтересованные в наставничестве  аудитории в зависимости от выбранной формы  наставничества;  - информировать аудитории через целевые медиа о  возможностях программы наставничества, планируемых  результатах и вариантах участия; |
| 2 | **Основной этап:** | | | | |
| 2.1 | **Формирование базы**  **Наставляемых**  **Октябрь 2020г. - январь 2021г.** | Выявлении конкретных проблем педагогов , которые можно решить с помощью наставничества. | Сформированная база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники. | - информировать педагогов о возможностях и целях программы;  - организовать сбор данных о наставляемых в том числе сбор запросов наставляемых к программе;  - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых; |  |
| 2.2 | **Формирование базы**  **Наставников**  **Октябрь 2020г. 2022г.** | Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. | База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем | информировать коллектив, о запуске;  - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов | взаимодействовать с целевыми аудиториями на  профильных мероприятиях с целью найти  потенциальных наставников;  -мотивировать наставников |
| 2.3 | **Отбор и обучение**  **Наставников**  **Октябрь 2020г. - январь 2021г..** | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми | Результаты отбора:  Анкеты со сведениями о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.  Результаты обучения:  Программа обучения,  методические материалы в помощь наставнику,  Обученные наставники под конкретные формы наставничества | - разработать критерии отбора наставников под эти запросы;  - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;  - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;  - сформировать базу отобранных наставников;  - организовать отбор и обучение наставников; | - привлечь психологов,  к отбору и обучению наставников;  - найти ресурсы для организации обучения (через другие образовательные организации, гранты, конкурсы) |
| 2.4 | **Формирование**  **наставнических**  **пар / групп**  **Октябрь 2020г. - январь 2021г.** | Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу  наставников и наставляемых. | Общая встреча всех наставников и всех наставляемых.  Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого | - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар /групп;  - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника; | - привлечь психологов, волонтеров, сотрудников  к формированию пар / групп; |
| 2.5 | **Организация**  **работы**  **наставнических**  **пар / групп**  **октябрь**  **2020г. - 2024г.** | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. | - встреча-знакомство,  - пробная рабочая встреча,  - встреча-планирование,  - комплекс последовательных встреч,  - итоговая встреча | выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;  - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки  цели и задач на конкретные периоды времени;  - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации /  материалы по взаимодействию с наставляемым(и);  - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и  кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;  - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;  - разработать систему поощрений наставников |  |
| 3. | **Завершение**  **наставничества**  **сентябрь2024г. – декабрь 2024г.** | Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей  программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения  открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и  награждения лучших наставников | Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества.  Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом.  Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества.  Копилка лучших наставнических практик.  Пополнение базы наставников. | - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию,  подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;  - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов  для мониторинга эффективности реализации программы;  - реализовать систему поощрений наставников;  - организовать праздничное событие для представления результатов  наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших  кейсов;  - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая  завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. | - привлечь психологов к оценке результатов наставничества;  - пригласить представителей других образовательных  организаций, выпускников  на итоговое мероприятие;  - популяризировать лучшие практики и примеры  наставничества через медиа, участников, партнеров |

**9. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1) Мониторинг качества реализации программы наставничества;

2) Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

**Этап 1. Мониторинг качества реализации программы наставничества**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения колледжа, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели и задачи**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

2. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования.

По результатам опроса будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем реализуемым формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой - отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника.

Обусловлено это характером и формой вопросов.

SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы

**Ожидаемые результаты**

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

**Среди оцениваемых результатов:**

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций-партнеров;

- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;

- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;

- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Этап 2. Мониторинг влияния программ на всех участников**

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цели и задачи**

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник наставляемый.

**Среди задач**, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

-взаимную заинтересованность сторон;

-научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

-экспериментальное подтверждение необходимости. выдвижения описанных выше требований к личности наставника;

- определение условий эффективного наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

-сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

**Ожидаемые результаты**

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- степени включенности студентов в образовательные процессы организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

**Среди оцениваемых результатов:**

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);

- удовлетворенность профессией (для педагогов);

- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);

- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку.

**10. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ**

Для оценки эффективности наставнической работы в колледже выделяется **ряд наиболее важных критериев оценки.**

1. **В части оценки наставнической программы** в колледже подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- наличие соответствующего психологического климата в колледже;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

1. **В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности** в колледже:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;

-уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

1. **Относительно изменений в личности наставляемого-участника** программы наставничества в колледже критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

**Целевые индикаторы и показатели**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Целевые индикаторы | Достигнутое значение во 1 полугодии 2020 г | | Плановые показатели по годам | | | | |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1. | ***В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества*** | | | | | | | |
| 1.1 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % | | 30 | 50 | 40 | 50 | 65 | 85 |
| 1.2 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) | | 30 | 50 | 55 | 60 | 70 | 85 |
| 1.3 | Доля наставников, прошедших обучение по программам дополнительного образования по программам обучения наставников | | Х | Х | 30 | 60 | 80 | 100 |
| 2. | |  |  | | --- | --- | | . | ***В области развития кадрового потенциала*** | | | | | | | | |
| 2.1 | Доля педагогов –  молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % | | 60 | 70 | 80 | 100 | 100 | 100 |
| 2.2 | Доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства | | 5 | 7 | 10 | 12 | 13 | 15 |
| 2.3 | Доля педагогов, повысивших свою квалификацию | | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | 100 |
| 2.4 | Доля педагогов, подготовивших студентам к конкурсам, олимпиадам | | 30 | 40 | 50 | 50 | 60 | 65 |

**11.КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ**

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Риски | Мероприятия по минимизации рисков |
| 1. | Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы | Собрание рабочей группы по реализации проекта и внесение изменений в Программу |
| 2. | Недостаточная мотивация участников Программы | Контроль и индивидуальная работа с участниками программы  Поощрение работы наставников |
| 3. | Форс-мажорные обстоятельства |  |
| 4. | Сопротивление родителей (законных представителей | Разъяснительная индивидуальная работа с родителями |
| 5. | Формализованное наставничество | Контроль куратора программы (индивидуальное собеседование, |

**12. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает 3 новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

**Куратор –** сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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 колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: "студент - студент", «педагог - педагог", "работодатель - студент".

С Программой наставничества ознакомлены классные руководители и кураторы учебных групп, преподаватели, мастера производственного обучения, обучающиеся. Управление программой осуществляет проектный офис: куратор проекта – заместитель директора; руководители форм наставничества – руководители ПЦК, старший мастер, педагоги и мастера, под руководством директора колледжа.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК.

Приложение 2

**Примерный план работы наставника с молодым педагогом**

**Наставник :** ХХХХХХХХХХХХХХХХ

Должность : Мастер производственного обучения по профессии Парикмахер

Стаж работы в ЛАПК : 14 лет

Категория: высшая

**Наставляемый**: ХХХХХХХХХХХХХХ

Должность : Мастер производственного обучения по профессии Парикмахер

Стаж работы в ЛАПК: 1 год

Категория: б\к

**Цель** : оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении

**Задачи:**

1.Определить сформированность профессионально значимых качеств;

2.Разработать адаптационную программу профессионального становления

молодого педагога (план самообразования, индивидуальный план развития)

3.Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании профессиональных знаний, умений и навыков, полученных ранее.

4 Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

**Форма работы** : индивидуальная

**Применяемые технологии и формы организации занятий с наставляемым:**

**- *Семинары-практикумы****:*

Методика составления тестов I, II, III уровней.

Знакомство с педагогической терминологией. Подготовка мастера к

уроку(составление плана урока, КМО урока). Целеполагание современного урока.

**-*Копилка мастерства***:

Внедрение информационных технологий на уроках

производственного и теоретического обучения. Приемы активизации слушателей.

**-*Лекционное занятие***:

Структура уроков т/о и п/о, типы уроков. Развитие познавательных способностей и активности обучающихся на уроке. Стили

руководства учебной группой.

**-*Смотр - выставка* комплектов РУПД молодых педагогов**.

**- *Практическая работа* в малых группах по корректировке комплектов РУПД.**

**- Разработка недостающих средств обучения. Создание ЭСО**.

**- *Занятие в психологической гостиной:***

Подростковый суицид, причины и профилактика. Проблема формирования здорового образа жизни. Функции эмоций в жизнедеятельности педагога. Особенности общения подростков. Влияние имиджа педагога на профессиональную деятельность.

и др.

**Диагностик**а:

*Входная*: на выявление уровня готовности к выполнению профессиональных

задач, затруднений

*Текущая*: с целью своевременной корректировки работы

*Итоговая* : для анализа результативности наставничества

**Средства, и методы работы с наставляемым** :

**На адаптационном этапе**: .Диагностика, посещение наставником уроков молодого педагога, организация их самоанализа;стимулирование всех форм самостоятельности, активности в ВОП; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.

Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа

**На основном эта**пе : Внесение изменений в индивидуальный план работы. Работа над темами самообразования, Планирование методической работы,

Выявление индивидуального стиля деятельности, создание "Портфолио", работа с психологом.

Методы: информационные (работа в "Школе молодого педагога" педагогические

чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование.

**На контрольно-оценочном этапе**: Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, подготовка к конкурсам, конференциям, мотивация участия в инновационной деятельности.

Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер- классы, проблемно- деловые, рефлексивно-деловые игры)

МЕРОПРИЯТИЯ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема | Рассматриваемые вопросы | Срок |
| Знакомство с  молодым  педагогом.  Изучение  нормативно-  правовой базы.  . | Ведение документации.  Диагностика умений и навыков молодого специалиста.  Заполнение информационной карточки молодого педагога.  Изучение "Закона об образовании", документов Министерства просвещения, ФГОС, локальных актов ОУ, Устава колледжа и др.  Составление календарно-тематического планирования,  заполнение журналов, дневников наблюдений; личных дел | сентябрь |
| Разработка  индивидуального  плана  (самообразования)  профессионального  становления педагога  Проверка работы  молодого педагога  с целью оказания  помощи | Педагогическое самообразование, участие в  мероприятиях: "Декада молодого педагога",  в работе методического объединения, уроки мастера п\о:  - просмотр планов;  - консультации по составлению индивидуального образовательного маршрута;  - помощь в составлении программ по учебному  предмету или адаптация имеющихся образовательных программ к особенностям группы;  - посещение уроков.  Практикум по разработке тематических и поурочных планов молодого мастера п/о. | Сентябрь  Октябрь,  Ноябрь |
| Работа с  психологом | *Психологическая гостиная:* «Способы и приемы формирования авторитета начинающего педагога»;  *Дискуссия* "Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё". Анализ педагогических ситуаций.  Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический).  *Лекторий*: ШМП *Функция общения на занятии.*  *Эмоциональная стрессоустойчивость молодого мастера.*  *Тренин*г: ШМП «Страх публичного выступления», «Способы снятия эмоционального напряжения».  *Индивидуальные консультации* | В течение года |
| Секреты  мастерства. «Как  подготовить  современный урок». | *Занятие в ШМП Круглый стол* «Как провести эффективно занятие». Педагог – наставник делится опытом:(общие вопросы *методики* проведения уроков,  наставник совместно с молодым педагогом готовят *планы занятий*, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог *проводит* занятие в присутствии наставника, после занятий идёт *анализ* т.е. детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее)  Изучение методических разработок «Требования к анализу урока» и локальных актов «Положение об уроке» | Ноябрь  и в  течение  года |
| Имидж педагога | Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д. | сентябрь |
| Педагогическая  ситуация. | Занятия в ШМП:Советы «бывалого». | Ноябрь-декабрь |
| Копилка  интересных  занятий. | **Разработка** или описание интересных занятий  производственного обучения силами молодого  специалиста | постоянно |
| Самообразование  начинающего  педагога | Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию, проводятся консультации и даются рекомендации как спланировать работу над методической темой на год | В течение года |
| Работа с основными  документами  мастера п\о | Индивидуальные занятия :Как составить ПЕРЕЧЕНЬ производственных работ; как разрабатывать ОПОП, КОС ы к ПМ и дисциплинам | постоянно |
| Подготовка к  участию в научно-  практической  конференции или  другим  мероприятия | *Изучение* памятки по подготовке доклада, рекомендаций как подготовить презентацию.  Знакомство с основами научного подхода | Сроки по положению |
| Курсы повышения  квалификации | *Беседа* «Что дают курсы повышения квалификации, посещения семинаров, участие в научно-практических конференциях». | Ноябрь |
| Диагностика  студентов | Знакомство с методикой проведения обследования. Совместно с психологом | декабрь |
| Как написать  обобщение  педагогического  опыта | Обмен опытом о взаимопосещении занятий, совместное обсуждение возникших проблем на уроке.  Подготовка отчета по выбранной методической теме, технология описания опыта | апрель |
| Аттестация.  Требования к  квалификации | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Папка достижений педагога- ПОРТФОЛИО | Январь-март |
| Методическая  выставка  достижений  молодого мастера | Уровень профессионализма молодого мастера п/о – систематизация наработок профессиональной деятельности. | Конец  учебного  года |
| Подготовка к мероприятию « Лучшая наставническая пара в колледже» | Составление отчетов о наставничестве наставником и молодым педагогом  Подготовка совместных методических материалов  Подготовка творческой презентации | Завершение программы |

Наставник : ХХХХХХХХХХХХХХХ , Мастер производственного обучения по профессии «Парикмахер»

Приложение 3

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА О РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНА РАБОТЫ

с наставляемым \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

за период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятия | Дата проведения | Результат | Подпись наставляемого |
| 1 | Знакомство наставляемого с ОО, ее структурой с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Знакомство с с коллективом.  Помощь в изучении сайта ОО, навигации по разделам и особенностям заполнения страниц |  | Быстрая адаптация в коллективе, плавное вхождение в коллектив. Минимилизация проблем с поиском нужных кабинетов, нужных людей, нужной информации. |  |
| 2 | Изучение вместе с наставляемым документов. Ответ на проблемные вопросы |  | Изучены основные нормативные документы ОО |  |
| 3 | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста  Составление анкеты-опросника, подготовка методических материалов. Подбор методик. Собеседование |  | Создание индивидуального плана Молодого специалиста |  |
| 4 | Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов.  Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО.. |  | Повышение уровня компетентности Молодого специалиста при работе с документами |  |
| 5 | Обучение разработке и ведению учебно-программной документации Обучение составлению рабочей программы  Обучение правилам заполнения журналов, дневников, отчетной документации |  | Компетентность молодого специалиста при работе с УПД.Совместно разработанная рабочая программа учебной дисциплины (модуля, практики)  Освоены правила заполнения журналов теоретического и практического обучения |  |
| 6 | Оказание методической помощи  наставником  Выбор методической темы, освоение  технологии работы над выбранной  темой |  | Описание методической темы |  |
| 7 | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС  Проведение открытых занятий наставником, педагогами ОО Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока |  | Посещение молодым педагогом занятий наставника, других педагогов ОО, Повышение уровня компетентности молодого педагога в проектировании и анализе урока. Составление плана-проекта урока |  |
| 8 | Проведение открытого мероприятия Помощь в разработке открытого занятия |  | Проведение открытого занятия молодым педагогом на начальном этапе деятельности. (для наставника). Преодоление страха и дискомфорта при проведении открытых мероприятий |  |
| 9 | Организация продуктивной  деятельности  Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и ЛЗ, программы внеаудиторной самостоятельной работы и др.. |  | Разработанные молодым педагогом учебно-методические продукты |  |
| 10 | Участие в мероприятиях различного уровня Помощь в организации и участии в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.. |  | Участие в мероприятиях :  1.  2  3.  4. |  |
| 11 | Выступление по методической теме на совещаниях, семинарах, методических объединениях и пр.  Помощь в анализе работы над темой, подготовке выступлений |  | Выступления молодого педагога:  1.  2  Повышение уровня компетентности молодого педагога при освещении своего опыта работы, взаимодействие с коллегами, преодоление страха и неуверенности при публичных выступлениях, адекватное принятие критических замечаний и наставлений. |  |
| 12 | Повышение квалификации  Оказание помощи в выборе курсов ПК. Стимулирование молодого педагога к самосовершенствованию и участию в различных семинарах, мастер-классах, стажировочных мероприятиях |  | Повышение профессиональной компетенции.  Прохождение курсов ПК:  1  2  Участие в семинарах:  1.  2.  Участие в мастер-классах  1  2. |  |
| 13 | Оказание методической профессиональной помощи при разработке конкурсных материалов, презентаций, выступлений для молодого педага  Оказание помощи молодому педагогу при подготовке к участию в конкурсах студентов группы |  | Участие молодого педагога в конкурсах  1.  олимпиадах:  1  2  и др  Повышение мотивации молодого специалиста к профессиональному росту компетентности. Самосовершенствование.  Осознание значимости себя как педагога |  |
| 14 | Введение в процесс аттестации.  Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников .Помощь в подготовке аналитических отчетов и проведению аттестационных мероприятий |  | Повышение категории |  |
| 15 | Подведение итогов реализации программы  Сбор отчетов, итоговое собеседование. Подготовка отчета для куратора программы |  | Подготовка отчета о выполнении программы наставничества.  Удовлетворенность программой. |  |

Приложение 4

**Примерная форма отчета молодого специалиста**

**за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_г.**

**ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Поставленные задачи:

1.

2.

3.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Запланированные  мероприятия | Сроки | Отчет о выполнении |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Краткое описание выполненных работ и достигнутых результатов за отчетный**

**период**:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*- отразить ведение отчетно- планирующей документации, разработку УПД по

ФГОС, выполнение плана самообразования, работа по КМО, участие в

методической работе, подготовку статей, докладов и пр.

**Отчет об изучении опыта педагогов- о посещении уроков (самостоятельно или с наставником):**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата, цель  посещения | ФИО педагога,  предмет, | Тема и цель  урока | Краткое описание  хода урока | Методические приемы  повышающие эффективность  урока, (что взяли для себя) |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Предложения по дальнейшей работе молодого педагога/Оценка

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО Наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 5

**ИТОГОВАЯ ДИАГНОСТИКА**

Данная диагностика проводится в конце учебного года. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, оценивает эффективность совместной работы в течение года. Некоторые из представленных в виде текстового документа диагностических материалов адаптированы для применения на компьютере (приложение электронного теста на диске. Файл: *Электронный тест молодым педагогам итоговый MyTest.mtf*)

**Анкета**

*Уважаемый коллега, для повышения эффективности работы наставников и в целом методической работы в колледже , просим Вас ответить на вопросы анкеты*

*1.Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

2.Какие новые педагогические технологии Вы применяли в течение учебного года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.Какие затруднения испытываете при подготовке к занятиям\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Опишите удачные методы и приемы обучения и воспитания, которые Вы применяете в своей работе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5.Владеете ли Вы методикой разработки рабочей учебно-программной документации (РУПД) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.Какие виды контроля качества результатов обучения Вы используете

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_…

7. С каким педагогическим опытом преподавания Вашего предмета Вы знакомы или ориентируетесь на него?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.Сколько уроков Вы посетили в этом учебном году: \_„

а) у преподавателей нашего колледжа…

б) у педагогов района, города, области …

9. Сколько Ваших уроков посещено и кем?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10.Укажите, кто Вам оказывает методическую помощь: (нужное подчеркнуть)

а) администрация училища (директор; завуч, заместители директора);

б) председатель методического объединения;

в) наставник; коллега;

11.Какие трудности есть у Вас при подготовке и проведении урока:

а) постановка ТДЦ;

б) определение структуры урока;

в) отбор форм и методов;

г) незнание методики применения активных форм работы;

е) проведение самоанализа урока;

ж) отсутствие ТСО;

з) отсутствие наглядных пособий

е) Другие\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12.Какие формы работы хотели бы предложить или выступить их организаторами:

а) «неделя молодых специалистов»;

б) открытые уроки;

в) лекторий;

г)практические занятия, по какой теме (укажите);

д) семинары - практикумы, укажите тематику;

е) неделя методических дней;

ж) предметные недели (декада),

з) другие \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13.Как Вы считаете, какие вопросы, мероприятия следует спланировать на будущее

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14.Какие проблемы профессионального образования на Ваш взгляд, в нашем колледже в первую очередь необходимо решить для повышения качества ВОП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

15.Определите для себя открытое мероприятие, которое по Вашему желанию можно Вам спланировать \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16.Укажите актуальные вопросы которые Вы хотели бы услышать на педсовете, метод. комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

17.Опыт какого преподавателя, мастера Вы предлагаете к изучению\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Благодарим за работу!*

Приложение 6

**СЦЕНАРНЫЙ ПЛАН ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «ОПЫТ + МОЛОДОСТЬ = УСПЕХ»**

Педагогам предлагается разделиться на две группы:

**1.Упражнение «Я рад тебя видеть…»**

Каждый из участников обращается к своему соседу со словами: «Привет  (имя) я рада тебя видеть, потому что…». Продолжить это высказывание нужно не внешними описаниями человека, а личностными качествами участников.

**2.Упражнение «Кто Я?»**

Участникам предлагается задуматься над вопросом «Кто я?», потом написать на листочке цифры от 1 до 10, напротив каждой цифры нужно написать свои характеристики, черты, интересы. Затем каждый сдаёт свой листочек ведущему, листочки перемешиваются в мешочке и каждый выбирает себе тот листок, который он достал из мешочка. Характеристики зачитываются вслух, и участники должны отгадать кому принадлежат эти черты.

**3.Вопросы для обсуждения:**

Какие чувства вы испытывали при выполнении упражнений?

Легко ли вам было выполнять упражнения?

Легко ли говорить комплименты?

Легко ли оценивать себя?

**Задание1**

1. Какого педагога можно считать молодым, а какого – опытным?
2. Кто может стать педагогом – наставником?
3. Распределите по степени значимости для молодого педагога области профессиональной деятельности педагога – наставника:

– организация ОД;

– знание методик и технологий;

– психология общения;

– организация работы с родителями;

– работа над своими личностными качествами;

– взаимодействие с администрацией и коллегами.

1. Перечислите наиболее эффективные условия сотрудничества молодых педагогов и педагогов-наставников

**Задание 2**

Уважаемые коллеги! Вам предлагается взглянуть на молодого педагога глазами коллег, родителей и студентов. Подготовьте мини сценки.

Молодой педагог глазами:

– Коллег

– Родителей

– Студентов

**Задание 3**   Решение педагогических ситуаций

1. Администрация выбрала для молодого педагога наставника, который не нравится тому своими личными качествами и внешним видом. Что посоветуете молодому педагогу?
2. Педагог – наставник составил расширенный план работы с молодым педагогом, но тот считает, что он и так всё знает, всё умеет. На встречу с наставником не настроен, отговаривается нехваткой времени для общения. Что посоветуете наставнику?

**Задание 4**

Вопросы наставникам

1. Что, на ваш взгляд, является отличительной чертой вашего детского сада?
2. Каков, по вашему мнению, ваш личный рейтинг в детском саду? (ответить)

– высокий

– средний

– низкий

Вопросы молодым педагогам

1. Как вы чувствуете себя в новом коллективе? (ответить)

– хорошо

– плохо

– не со всеми коллегами чувствую себя комфортно

– со всеми коллегами чувствую себя комфортно

1. Чему вы научились у коллег за прошедший учебный год?
2. Как вы считаете, может ли молодой воспитатель стать наставником педагога – со стажем? (ответить)

– Да

– Нет

– Возможно

Задание 5

**Упражнение «Слепой и поводырь»**

Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника.

В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

– как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?

– какие были трудности в процессе выполнения задания?

– какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?