

Министерство образования и науки Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»

Утверждаю
Директор Учреждения
_____ Рябов А.А.
«__» _____ 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский
сельскохозяйственный техникум»

(направление «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»)

Автор: Звягина Н.Н., методист

с.Кинель-Черкассы
2021 год

Структура программы

1. Паспорт программы наставничества.
2. Анализ текущего состояния деятельности. Содержание проблем и обеспечение необходимости их решения.
3. Цель и задачи программы наставничества.
4. Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты).
5. Ресурсное обеспечение программы наставничества.
6. Этапы реализации программы.
7. Ожидаемые результаты программы наставничества.
8. Мониторинг реализации программы наставничества.
9. Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации.
10. Термины и определения.
11. Заключение.

Паспорт программы наставничества

Наименование программы:

Программа наставничества ГБПОУ СО «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» на 2021-2024 гг.

Основание для разработки программы

- Конституция Российской Федерации.
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642).
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г. ».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р «Стратегия развития воспитания Российской Федерации на период до 2025 г.».
- Паспорт национального проекта «Образование» (уст. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. №16).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 г., установленные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р.
- 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».

Нормативные документы Самарской области.

Локальные акты ГБПОУ СО «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»

Разработчик программы

Администрация, методист

Цель программы

Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения педагогов техникума, с использованием различных форм наставничества.

Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости.

Задачи программы

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого 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

1 этап – подготовительный – Подготовка условий для запуска Программы наставничества (декабрь 2021 г.)

2 этап – основной (декабрь 2021 г. – декабрь 2024 г.)

- а) формирование базы наставляемых;
- б) формирование базы наставников;
- в) отбор и обучение наставников;
- г) формирование наставнических пар/групп;
- д) организация и работа наставнических пар/групп.

3 этап - завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2024 г.)

Портфель проектов программы

Проект «Педагог-педагог»

Ожидаемые результаты Программы

В 2024 году в результате выполнения Программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:

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 педагогического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанные с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнёрства.

В области развития кадрового потенциала

- Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Сформулированы потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессионально наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими программами.
- Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых техникума.
- Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества техникума и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

В области совершенствования системы управления ГБПОУ СО «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»

- Измеримое улучшение показателей ГБПОУ СО «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

Контроль за исполнением Программы

ГБПОУ СО «КЧ СХТ» реализует программу наставничества и обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), министерство образования и науки Самарской области (внешняя экспертиза).

Отчёт о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.

Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета техникума. Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.

Обоснование программы. Цель.

- 1. Реализация национального проекта «Образование».
- 2. Достижение контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы».
- 3. Регулирование отношений, связанных с развитием наставничества в ГБПОУ СО «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум».

Цель – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников.

Задачи программы наставничества

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого 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.

Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)

1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар/групп.
6. Организация и работа наставнических пар/групп.
7. Завершение наставничества.

Направления:

- Профессионально-педагогическое наставничество - наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;

Форма наставничества

«Педагог-педагог»

Проект «Педагог-педагог»

Вариант взаимодействий: «опытный педагог – молодой специалист»

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

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечивать наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистом интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности его занимаемой должности.

Ожидаемые результаты:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах и олимпиадах;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве преподавателя в техникуме;
- качественный рост и улучшение поведения в студенческих группах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Портрет участников взаимодействия
по форме наставничества «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

наставник		наставляемый
<p><u>Опытный педагог</u>, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p><u>Молодой специалист</u>, имеющий малый опыт работы (до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p>
<p><u>Наставник-консультант</u> Создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p>	<p><u>Наставник-предметник</u> Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p><u>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы</u>, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</p>

Организация наставнических пар в ГБПОУ СО «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»

- Педагог-наставник, молодой педагог, выпускник педагогического ВУЗа.
- Педагог-наставник , молодой педагог, пришедший из другой организации (преподаватель спец.дисциплин)
- Педагог-наставник, мастер производственного обучения (п/о), выпускник техникума

Наставнические практики

- «Школа начинающего педагога»
- Взаимопосещение учебных занятий
- Конкурсы педагогического мастерства
- Транслирование опыта (выступления на заседаниях педагогического совета и методических объединениях преподавателей).

Программа работы наставников с молодыми педагогами

Ресурсное обеспечение программы наставничества

- Нормативно-правовое обеспечение
- Учебно-методическое обеспечение

Этапы реализации программы

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

- 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 техникуме;
- логичность деятельности наставника, понимания им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы;
- степень удовлетворённости всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворённости партнёров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Оцениваемые результаты

- Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- Возможности программы наставничества и угрозы её реализации;
- Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе техникума и совместно с представителем организаций-партнёров;
- Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Мониторинг реализации программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных её 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, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных ресурсов).

Показатели эффективности программы

Критерии:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программы, 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 техникуме;
- логичность деятельности наставника, понимания им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы;

В части определённой эффективности всех участников наставнической деятельности в техникуме:

- степень удовлетворённости всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворённости партнёров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в техникуме

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.

Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации

№ п/п	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.	Формализованное наставничество	Контроль куратора программы (индивидуальное собеседование)

План работы на 2021 – 2024 г.г.

Октябрь	Учебно – методическая документация преподавателя	- разработка программно – методического , информационного обеспечения: программы, рекомендации, памятки начинающему преподавателю; -методическая помощь при разработке рабочих программ УД, МДК, ПМ; - методическая помощь при составлении календарно – тематического планирования; - оказание методической помощи при разработке поурочных планов.	Методист Звягина Н.Н.. Наставники: Полетаева Н.Н., Оляков П.А. Кузнецова Л.В.
Октябрь – ноябрь	Мониторинг теоретических знаний и профессиональных умений начинающего педагога	- отслеживание результатов деятельности преподавателя по следующим направлениям: знание своей дисциплины, умение анализировать, знание методики преподавания, знание возрастной психологии, знание психологии общения, умения использовать разнообразные формы организации познавательной	Методист Звягина Н.Н.. Наставники: Полетаева Н.Н., Оляков П.А. Кузнецова Л.В.

		<p>деятельности обучающихся, понятие о методическом оснащении занятия,</p> <p>выявление проблем в процессе работы, каких успехов достиг преподаватель, какую методическую помощь ему необходимо оказать.</p>	
Декабрь - март	<p>Профессиональное становление (информационная и методическая поддержка начинающих педагогов: консультации, рекомендации, учеба)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинговое отслеживание динамики изменений; - требования к современному занятию; - посещение занятий опытных преподавателей, наставников, тетрадь взаимопосещений занятий; - основные этапы занятия; - методы, приемы, используемые в учебном процессе; - дидактические, психологические, гигиенические, воспитательные требования; - определение образовательной цели; - осуществление дидактических принципов обучения; - выбор рациональных методов, приемов, способов; - нетрадиционные, интегрированные занятия с применением компьютерных технологий; - промежуточная диагностика (посещение занятий) ; - индивидуальный подход в обучении 	<p>Методист Звягина Н.Н.. Наставники: Полетаева Н.Н., Оляков П.А. Кузнецова Л.В</p>
Апрель – май	<p>Анализ, оценка, перспектива начинающего преподавателя.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - осуществление мониторинга взаимного воздействия роста уровня профессиональной компетентности начинающих преподавателей и изменения эффективности образовательного процесса в их объединениях; - самоанализ занятия; - организация индивидуальной работы с обучающимися; - формирование единых подходов к оцениванию знаний обучающихся; - оформление Портфолио начинающего преподавателя 	<p>Методист Звягина Н.Н.. Наставники: Полетаева Н.Н., Оляков П.А. Кузнецова Л.В</p>
Июнь	<p>Самоанализ педагогической деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - материалы экспертизы УМК дисциплины (рабочая программа, КТП, поурочные планы, дидактический материал, контрольно- оценочные средства, методические указания ит.п.); - мониторинг успеваемости и качества обучения (графики, диаграммы, таблицы); 	<p>Методист Звягина Н.Н.. Наставники: Полетаева Н.Н., Оляков П.А. Кузнецова Л.В</p>

		<p>- мониторинг достижений обучающихся во внеаудиторной работе (дипломы, сертификаты); -самоанализ педагогической деятельности преподавателя (презентация).</p>	
--	--	---	--

