

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ГОПУ ТО  
«Тульский техникум социальных технологий»  
\_\_\_\_\_ А.Н.Чулков  
02 сентября 2024 года



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**государственного профессионального образовательного учреждения**  
**Тульской области**  
**«Тульский техникум социальных технологий»**

**Тула,**  
**2024 год**

## Содержание

1.	Паспорт программы наставничества
2.	Общие положения. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения
3.	Концептуальные обоснования программы наставничества
4.	Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности
5.	Ожидаемые результаты реализации программы наставничества
6.	Общие требования к структуре управления программой
7.	Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар
8.	Форма наставничества «наставник-специалист» - «наставляемый педагог»
9.	Мероприятия реализации программы наставничества
10.	Мониторинг программы
11.	Показатели эффективности внедрения программы наставничества в ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий»
12.	Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации
13.	Термины и определения
14.	Заключение
15.	Приложения

**Паспорт программы наставничества  
ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий»**

Название	Содержание
Наименование Программы воспитания	Программа наставничества в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Тульский техникум социальных технологий»
Основания для разработки Программы наставничества	<p>Настоящая Программа разработана на основе следующих нормативных правовых документов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с поправками);</li> <li>– Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li> <li>– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>– Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;</li> <li>– распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2019 г. № 207-р об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года;</li> <li>– приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 37 об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;</li> <li>– приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 24 января 2020 г. №41 «Об утверждении методик расчета показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»;</li> <li>– Конвенция о правах инвалидов (принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года);</li> <li>– Федеральный закон от 24.12.1995 №181-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;</li> <li>– Указ Президента РФ от 07.12.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и политики»;</li> <li>– Постановление Правительства РФ от 29.03.2019 №363 « Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда»;</li> <li>– Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 №1642 (ред.от 04.06.2020) «об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;</li> <li>– Постановление Правительства РФ от 10.07.2013 № 582(ред. от 21.03.2019) «об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в</li> </ul>

	<p>информационно- телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013г №464 (ред. от 15.12.2014) «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;</li> <li>– Приказ Минтруда России от 04.08.2014г №515 (ред. от 15.12.2014) «Об утверждении рекомендаций по перечню рекомендованных видов трудовой трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;</li> <li>– Письмо Минобрнауки РФ от 14.09.2001 №18-52-960ин/18-15 «О рекомендациях по организации образовательного процесса при дистанционном обучении в образовательных учреждениях среднего профессионального образования»;</li> <li>– Письмо Минобрнауки РФ от 12.07.2007 № 03-1563 «Об организации образовательного процесса в учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья» (вместе с «Рекомендациями по организации образовательного процесса в учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья (слабослышащих, неслышащих, слабовидящих)»)</li> <li>– Письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 № 06-443 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методические рекомендации по разработке и реализации адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования», утв. Минобрнауки России 20.04.2015 № 06-830вн);</li> <li>– Письмо Минобрнауки России от 18.03.2014 № 06-281 «О направлении Требований (вместе с «Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России от 26.12.2013 №06-2412вн);</li> <li>– Письмо Минобрнауки России от 22.12.2017 № 06-2023 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методические рекомендации по организации профориентационной работы профессиональной образовательной организации с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью по привлечению их на обучение по программам среднего профессионального образования и профессионального обучения», «Методическими рекомендациями о внесении изменений в основные профессиональные образовательные программы, предусматривающих создание специальных образовательных условий(в том числе обеспечение практической подготовки), использование электронного оборудования и дистанционных образовательных технологий»);</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Письмо Минобрнауки России от 22.12.2017 № 06-2023 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям»);</li> <li>– Письмо Минпросвещения России от 11.02.2019 №05-108 « о профессиональном обучении лиц с различными формами умственной отсталости» ( вместе с «Разъяснения по вопросам организации профессионального обучения лиц с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)»);</li> <li>– Письмо Рособрнадзора от 16.04.2015 №01-50-174/07-1968 « о приеме на обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья»;</li> <li>– Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;</li> <li>– Типовое положение о деятельности БПОО, утвержденное методическим советом Федерального методического центра по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ в системе СПО от 28 января 2020 года</li> </ul>
<p>Цель Программы</p>	<p>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.</p> <p>Основными задачами педагогического наставничества являются: привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;</p> <p>ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; адаптация в коллективе, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;</li> <li>- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и</li> </ul>

	<p>профессиональной деятельности.</p>
<p>Сроки и этапы реализации Программы</p>	<p>I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь – октябрь)</p> <p>II этап – основной (октябрь - декабрь)</p> <p>а) формирование базы наставляемых</p> <p>б) формирование базы наставников</p> <p>в) отбор и обучение наставников</p> <p>г) формирование наставнических пар/групп</p> <p>д) организация работы наставнических пар/групп</p> <p>III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества</p>
<p>Ожидаемые результаты Программы</p>	<p><b><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Снижение проблем (психологических, организационных, социальных и т.п.) адаптации в коллективе:</li> <li>- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.</li> <li>- 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</li> </ul> <p><b><i>В области развития кадрового потенциала</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Плавный «вход» наставляемого педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений специалистов</li> <li>- Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.</li> <li>- Разработка наставнических планов и 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;</li> </ul> <p><b><i>В области достижений наставляемых</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Формирование устойчивого интереса к профессии, желания совершенствоваться и достигать результативности деятельности;</li> <li>- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков</li> <li>- Рост мотивации к саморазвитию педагогов.</li> <li>- Повышение показателей успеваемости обучающихся.</li> <li>- Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу наставников</li> <li>- Появление собственных продуктов педагогической деятельности (проектов, публикаций, методических разработок, дидактических</li> </ul>

	<p>материалов).</p> <p><b>В области совершенствования системы управления:</b> - Измеримое улучшение показателей эффективности</p> <p>- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.</p>
Ссылка на размещение Программы на сайте ПОО	бпоо.то.рф
Исполнители Программы	Педагогические работники, участники образовательного процесса: директор, заместитель директора по УВРиДО, социальные педагоги, педагог-психолог, воспитатели, классные руководители, мастера производственного обучения, преподаватели

## 1. Общие положения

Педагогическое наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек Национального проекта «Образование», федеральных проектов «Мастер года», «Молодые профессионалы», регионального проекта «Призвание учить» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества по направлению «наставник - специалист» - наставляемый педагог.

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 ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий».

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах ГПОУ ТО «тульский техникум социальных технологий»;
- 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, способного на комплексную поддержку его деятельности.

1.4. Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в ГПОУ ТО « Тульский техникум социальных технологий».

## 2. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. В качестве концептуального обоснования программы наставничества в 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, Тульской области и ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий» и разработана с целью предоставления методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

Наставническую деятельность регламентируют:

- 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 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.

### **3 АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий» 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 техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы колледж превратился в центр социума. В ГПОУ ТО «тульский техникум социальных технологий», как центре социума, можно видеть следующие результаты:

- растет вовлеченность обучающихся и педагогов в жизнь техникума;
- 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 педагогов, 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 техникуме 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 ГПОУ ТО «Тулский техникум социальных технологий», 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, воспитателям)
- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества 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 техникума 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 – специалист 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, отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

6.3. Реализация программы наставничества происходит через работу с двумя базами:

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

6.4. Наставник- специалист назначается решением ведущего наставника и старшего наставника и утверждается приказом директора.

6.5. В задачи ведущего наставника входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, а старший наставник отвечает за решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

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

## **7. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «НАСТАВНИК-СПЕЦИАЛИСТ – НАСТАВЛЯЕМЫЙ ПЕДАГОГ»**

7.1 Реализация наставничества «наставник-специалист – наставляемый педагог» в форме 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 «наставник-специалист – наставляемый 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 получают 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 техникуме;
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-специалист.** 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.

**Наставник-специалист** создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**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 **наставник-специалист** могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума 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.).

## 8 МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри ПОО	Работа с внешним контуром
1.	<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b> <b>сентябрь - октябрь</b>	Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.  Задачи: <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ получить поддержку концепции наставничества внутри и вне ОО,</li> <li>☑ собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.</li> </ul>	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).	<ul style="list-style-type: none"> <li>обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;</li> <li>- информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов;</li> <li>- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>- определить задачи, формы наставничества,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>- информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия</li> </ul>

				<p>ожидаемые результаты;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние;</li> </ul>	
2	<b>Основной этап:</b>				
2.1	<p><b>Формирование базы Наставляемых</b></p> <p>ноябрь - январь</p>	<p>Выявлении конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</p>	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информировать педагогов о возможностях и целях программы;</li> <li>- организовать сбор данных о наставляемых в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>- включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> </ul>	
2.2	<p><b>Формирование базы Наставников</b></p> <p>сентябрь- октябрь</p>	<p>Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.</p>	<p>База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем</p>	<p>информировать коллектив, о запуске;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов</li> </ul>	<p>взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</p> <p>-мотивировать</p>

					наставников
2.3	<b>Отбор и обучение Наставников май- июнь</b>	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	<p>Результаты отбора:</p> <p>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.</p> <p>Результаты обучения:</p> <p>Программа обучения, методические материалы в помощь наставнику,</p> <p>Обученные наставники под конкретные формы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать критерии отбора наставников под эти запросы;</li> <li>- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;</li> <li>- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;</li> <li>- сформировать базу отобранных наставников;</li> <li>- организовать отбор и обучение наставников;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечь психологов, к отбору и обучению наставников;</li> <li>- найти ресурсы для организации обучения (через другие образовательные организации, гранты, конкурсы)</li> </ul>
2.4	<b>Формирование наставнических пар / групп сентябрь</b>	Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.	<p>Общая встреча всех наставников и всех наставляемых.</p> <p>Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар /групп;</li> <li>- обеспечить психологическое</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников к формированию пар / групп;</li> </ul>



				сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;	
2.5	<b>Организация работы наставнических пар / групп октябрь</b>	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- встреча-знакомство,</li> <li>- пробная рабочая встреча,</li> <li>- встреча-планирование,</li> <li>- комплекс последовательных встреч,</li> <li>- итоговая встреча</li> </ul>	<p>выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;</p> <p>- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;</p> <p>- при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</p> <p>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <p>- собрать данные от наставляемых</p>	

				<p>для мониторинга влияния программы на их показатели;</p> <p>- разработать систему поощрений наставников</p>	
3.	<p><b>Завершение наставничества июнь</b></p>	<p>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</p>	<p>Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества.</p> <p>Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом.</p> <p>Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества.</p> <p>Копилка лучших наставнических практик.</p> <p>Пополнение базы наставников.</p>	<p>- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</p> <p>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <p>- реализовать систему поощрений наставников;</p> <p>- организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования</p>	<p>- привлечь психологов к оценке результатов наставничества;</p> <p>- пригласить представителей других образовательных организаций, выпускников на итоговое мероприятие;</p> <p>- популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров</p>

				<p>лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <p>- сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</p>	
--	--	--	--	---	--

## **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, компетентностного, 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**

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

1. **В части оценки наставнической программы** 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.

2. **В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности:**

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. **Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества** 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	Плановые показатели по годам				
1.	<b><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i></b>						
1.1	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %						
1.2	Уровень удовлетворенности						

	наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)						
1.3	Доля наставников, прошедших обучение по программам дополнительного образования по программам обучения наставников						
2.	<i>В области развития кадрового потенциала</i>						
2.1	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %						
2.2	Доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства						
2.3	Доля педагогов, повысивших свою квалификацию						
2.4	Доля педагогов, подготовивших студентам к конкурсам, олимпиадам						

## **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. В программе представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в техникуме, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации наставничества.

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 ГПОУ ТО «Тулский техникум социальных технологий».

## 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 законодательных актов и документов.	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	Сентябрь Октябрь, Ноябрь

	планов молодого мастера п/о.	
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: Функция общения на занятии. Эмоциональная стрессоустойчивость молодого мастера. Тренинг: «Публичные выступления», «Способы снятия эмоционального напряжения». Индивидуальные консультации	В течение года
Секреты мастерства. «Как подготовить современный урок».	Занятие в Круглый стол «Как провести эффективно занятие». Наставник - специалист 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 :Советы от наставника	Ноябрь-декабрь
Копилка интересных занятий.	<b>Разработка</b> 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	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

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: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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 \_\_\_\_\_

**Критерии и показатели готовности молодого преподавателя к педагогической деятельности (диагностическая карта)**

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Владеют в достаточной степени	Затрудняются ответить	Не владеют
<b>Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине/модулю				
2	Умение использовать на занятии результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом учебного занятия				
<b>Методическая готовность к практике обучения</b>					
1	Умение самостоятельно составлять план занятия				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме занятия, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающихся				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать современные технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего учебного занятия				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на занятии				

9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
<b>Психологическая и личностная готовность к педагогической деятельности</b>					
1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				