Областное государственное профессиональное образовательное

бюджетное учреждение «Политехнический техникум»

 Рассмотрено и одобрено Утверждаю

Педагогическим советом Директор ОГПОБУ

 Протокол от \_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_ «Политехнический техникум"

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Б.Калманов

 Приказ № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ФОРМА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**ВАРИАНТ «ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»**

г. Биробиджан

2023 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

#

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 1. Паспорт Программы 2. Пояснительная записка |  |
|  | 3. Этапы реализации программы наставничества |  |
| *4.* | 4. Этапы становления молодого и начинающего педагога 5. Формы и методы работы с молодыми и начинающими педагогам6. Психологическая поддержка молодых и начинающих педагогов |  |
| *4.* | 7. Права и обязанности наставника и наставляемого 8. Целевые индикаторы Программы наставничества: форма «Учитель - учитель», вариант «Опытный педагог – молодой специалист»9. План мероприятий по реализации Программы наставничества по форме «Учитель - учитель», (вариант «Опытный педагог - молодой специалист» («дорожная карта»)10. Критерии оценивания результатов педагогической деятельности молодого и начинающего педагога 11. Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения Программы наставничества формат «Учитель-учитель», вариант «Опытный педагог – начинающий специалист» в ОГПОБУ «Политехнический техникум» (далее – Планируемые результаты) 12. Список литературных источников**ПРИЛОЖЕНИЯ****Приложение1.** Бланки критериев оценивания (5 анкет), которые позволяют выявить эффективность реализации программы наставничества в формате «Учитель-учитель», вариант «Опытный педагог – молодой специалист»3.1 Анкета наставляемого до начала работы3.2 Анкета наставника до начала работы3.3 Анкета наставляемого после завершения программы3.4 Анкета наставляемого после завершения программы3.5 Анкета «Оценка Программы наставничества в формате «Учитель – учитель», вариант «Опытный педагог- начинающий специалист»**Приложение 2.** Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации**Приложение 3.** База наставляемых**Приложение 4**. База наставников**Приложение 5.**План мероприятий по подготовке и проведению Года педагога и наставника в ОГПОБУ «Политехнический техникум»**Приложение 6.** Положение о «Школе молодого педагога»**Приложение 7.**План работы «Школы молодого педагога» |  |
| *5.* |  |  |
| *6.* |  |  |
| *7.* |  |  |

*Всему, что необходимо знать, научить нельзя,*

*учитель может сделать только одно — указать дорогу.*

*Ричард Олдингтон*

 **1.Паспорт программы**

Программа наставничества по форме «Учитель - учитель», вариант «Опытный

педагог - молодой специалист» разработана на основании Указа Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», в соответствии *с основополагающими документами*:

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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"

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

- Методические рекомендации 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

- Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»

- Приказ департамента образования Еврейской автономной области «О внедрении целевой модели наставничества» №147 от 23.03.2022.

- Приказ ОГПОБУ «Политехнический техникум» «О внедрении целевой модели наставничества»

- Устав техникума;

- Локально-нормативные акты техникума

*Срок реализации программы*: 2022- 2023 г.г.

*Исполнители программы*:

- Администрация ОГПОБУ «Политехнический техникум»

- Педагогический коллектив

*Система организации контроля исполнения программы:*

Контроль и координацию исполнения программы осуществляет администрация техникума с последующим обсуждением результатов на педагогическом совете.

*Организация-разработчик*: ОГПОБУ «Политехнический техникум»

*Составители:*

Лысакова Г.Н., методист ОГПОБУ «Политехнический техникум»

Никольская А.П., методист ОГПОБУ «Политехнический техникум»

 **2. Пояснительная записка**

АктуальностьПрограммы наставничества определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Определённая категория обучающихся и молодые специалисты техникума имеют затруднения при начальной стадии обучения или трудоустройства, дискомфорт, поэтому необходимо создать благоприятные условия для адаптации молодых и вновь прибывших педагогов, организовать педагогическое наставничество.

 **Основные термины и определения:**

***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.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую  индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания. ***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. ***Наставляемый*** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может являться: *м****олодой специалист*** – педагогический работник с высшим или средним профессиональным образованием, который закончил образовательное учреждение и не имеет опыта профессиональной деятельности; ***вновь прибывший педагог*** – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в техникум.

***Наставничество*** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным и начинающим педагогом. В техникуме, организация работы по наставничеству начинающих педагогов носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности преподавателя.

***Профессиональная адаптация педагога*** в нашем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, студенческим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний, сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление молодого педагога в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. В большей степени молодые педагоги не испытывают нехватку теоретических знаний, полученных в образовательных учреждениях, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает педагогического опыта. Молодому педагогу, начинающему свою профессиональную деятельность, необходима рука помощи опытного педагога – наставника.

 Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач приоритетного Национального проекта «Образование», в котором подготовке кадрового педагогического состава уделено особое внимание. **Цель программы**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание в образовательной организации условий для профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность. оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

**Задачи программы:**

- Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности;

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;

- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- содействие раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала

 молодых и вновь поступивших педагогов;

 - адаптация к культуре, усвоение лучших традиций коллектива.

 Работа по внедрению программы наставничества: работа с наставниками, наставляемыми, коллективом техникума, внешней средой, социальными партнерами.

 В работе используются консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы.

 ***Мониторинг и оценка параметров Программы:***

 - организационного (эффективность системной планируемой деятельности);

 - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);

 - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения).

 с уровнем профессионального развития.

 Основными принципами работы с с молодыми педагогами являются:

 -Индивидуальность – выбор форм и методов работыс молодыми педагогами , которые определяются требованиями к должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития,

 **- Непрерывность -** целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 2 лет.

**- Эффективность -** обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.

 Обучение молодых и вновь прибывших педагогов ведется через:

 1) систематическую индивидуальную работу с наставником;

2) коллективное участие в работе цикловых методических комиссий соответствующего направления;

 3) самообразование– самостоятельное изучение нормативных документов, должностных инструкций, реализуемых в ПОО ФГОС СПО, учебно-планирующей документации

и т.п.;

 4) обучение на курсах повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировка (в случае необходимости);

 5) методическое сопровождение деятельности молодых и вновь прибывших педагогов через «Школу молодого педагога».

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

 **3.Этапы реализации Программы**

Реализация программы наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

 Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, представители образовательных организаций, психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере образования, здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты организаций, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

 Внутренний контур представляют руководитель и педагогические работники ОГПОБУ «Политехнический техникум».

 Реализация программы наставничества в техникуме имеет следующие основные этапы:

 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

 2 Формирование базы наставляемых и базы наставников.

 3. Обучение наставников.

 4. Формирование наставнических пар или групп.

 5 Организация работы наставнических пар.

 6. Мониторинг результативности внедрения Программы.

 7. Завершение наставничества.

 Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, анализирует используемые педагогические технологии, курирует вопрос по подготовке документов для предоставления в аттестационную комиссию на установление квалификационной категории.

 **4. Этапы становления молодого и начинающего педагога**

 Важнейшим этапом в профессиональном становлении молодого и вновь прибывшего педагога являются первый, второй годы работы. Цель

 наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии обучающихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д

 Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому деятельность выстраивается в три этапа: адаптационный, основной, контрольно-оценочный.

 **1-й этап – адаптационный.**

 **Цель:** обеспечить постепенное вовлечение наставляемого во все сферы профессиональной деятельности, а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании.

 Адаптационная работа включает в себя:

 - знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ПОО, традициями, коллегами, материальной-технической базой и т.д. На данном этапе, за молодым специалистом закрепляется наставник, который выстраивает путь саморазвития, самообразования педагога.

 К самообразованию педагога можно отнести такие аспекты деятельности как работа с нормативно-правовой, научно-методической литературой, выбор методической проблемной темы.

 Наставником предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления. Наличие у педагога таких личных качеств как: профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для их формирования молодому педагогу на первом этапе необходима всесторонняя помощь. В связи с этим, помимо тесного взаимодействия с наставником, начинающий специалист включается в работу «Школы молодого педагога».

 Школа молодого педагога направлена на активное вовлечение начинающих педагогических работников во все сферы профессиональной деятельности, формирование профессионального мастерства, приобретение индивидуального стиля творческой педагогической деятельности через опору на достижения передового опыта.

 **2-й этап – основной** (проектировочный).

 **Цель:** формирование потребности молодых и начинающих педагогов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

 Включает в себя:

 - изучение опыта работы коллег своей и других ПОО;

 - повышение личного профессионального мастерства посредством посещения открытых мероприятий, участия в работе цикловых методических комиссий, Педагогических советах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.;

 - участие в работе конференций, деловых играх, мастер-классах, семинарах-практикумах, вебинарах, круглых столах и т.п.

#  3-й этап – контрольно-оценочный.

** Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, анализирует используемые педагогические технологии, курирует вопрос по подготовке документов для предоставления в аттестационную комиссию на установление квалификационной категории.

Модель работы с молодым и начинающим педагогом

 **Особенности наставничества форма «Учитель-учитель», вариант**

 **«Опытный педагог – начинающий специалист»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы** | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны:- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;- Участники Программы (%) видят своё профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 3 лет;- У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;У участников Программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования;- Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;- Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и поведения , сокращение числа конфликтовс педагогическим и родительским сообществамиблагодаря Программе наставничества;- Эффективная система мотивации участников Программы;- Достаточность и понятность обучения наставников;- Высокие достижения педагогов ОО, которве можно использовать в Программе наставничества. | Слабые стороны:- Значительная доля участников (%) , которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;- Низкая активность участниковПрограммы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО;- Наставляемые отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставни чества;- Неэффективная/непроработаня система мотивации участников Программы;- Не организовано систематическое развитии и методическая поддержка наставников;- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором;- Инфраструктура наставничества в О не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемым; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставником;- «Старение» педагогического корпуса ОО. |
| Внешние | Возможности:- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования ЕАО;- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогических работников; - Наличие многочисленных предложений для осуществления дистанционного обучения педагогов;- Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества;- Активное внедрение в стране и в ЕАО проектного управления; | Угрозы:- Нестабильность внещней социально-экономической среды функционирования ОО; -Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;- Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона;- Финансовая и миграционная оптимизация сети ОО в ЕАО;- Переход на преимущественный переход на дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);- Отсутствие финансирования проекта о внедрении Целевой модели наставничества. |

 **5. Формы и методы работы с молодыми и начинающими педагогами**

Форма наставничества – это способ реализации программы через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

 В ОГПОБУ «Политехнический техникум» для осуществления педагогического наставничества избрана форма «учитель-учитель», вариант «Опытный педагог - молодой специалист». Она предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

*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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

 *Основные задачи* взаимодействия наставника с наставляемым:

 - способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

 - развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

 - ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

 - прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

 - ускорить процесс профессионального становления педагога;

 - сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

 курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

 Использование разнообразных форм и методов работы с молодыми и начинающими педагогами способствуют развитию у них познавательного интереса к профессии, оказывает положительное влияние на рост его профессионализма. В техникуме применимы следующие формы и методы наставничества:

 - педагогические мастерские;

 - мастер – классы;

 - консультации;

 - методические объединения;

 - творческие группы;

 - семинары – практикумы;

 - деловые игры;

 - творческие отчеты, презентации;

 - беседы, тренинговые занятия;

 - встречи с опытными педагогами;

 - открытые уроки, внеклассные мероприятия;

 - тематические педсоветы, семинары;

 - методические консультации;

 - методические бюллетени;

 - посещение уроков, взаимопосещение мероприятий;

 - анкетирование, тестирование;

 - участие в различных конкурсах профессионального мастерства.

 Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем заложена важная задача - поддержка опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

 Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и профессиональную образовательную организацию.



 **Результатом** правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-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 и профессии.

 *Среди оцениваемых результатов:*

 - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

 - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

 - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;

 - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

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

 *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, лояльный участник педагогического сообщества. 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 образовательного процесса и решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

 *Наставляемый* **- м**олодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3. испытывающий трудности в организации учебного процесса, взаимодействии с обучающимися, 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.

Взаимодействие «Опытный учитель – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных

 навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

 **Область применения в рамках образовательной программы**

 Форма наставничества «Учитель – учитель», вариант «Опытный педагог – молодой специалист» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в ОО осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам СПО. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в ОО: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

 ***Возможные варианты программы*.**

 Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель-учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. основными вариантами могут быть:

 *- взаимодействие «Опытный учитель – молодой специалист»,* классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

 *- взаимодействие «Лидер педагогического сообщества – учитель, испытывающий проблемы»,* конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

 *- взаимодействие «Учитель-новатор – консервативный педагог»,* в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

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

 **6. Психологическая поддержка молодых и начинающих педагогов**

 В период адаптации молодого и начинающего педагога важным является его психологическое состояние. С первого дня работы, начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и педагогический работник с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

 В период адаптации проходит индивидуальная встреча психолога с каждым начинающим педагогом. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

После адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого педагога: степень его готовности к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым и начинающим педагогам состоит из следующих этапов:

- составление запросов к психологу, решения которых являются первоочередными;

- нахождение молодыми и начинающими педагогами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности;

- формирование умения анализировать и сопоставлять получаемую от обучающегося информацию. Учет психологических особенностей в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.);

- формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

7. **Обязанности и права наставника и наставляемого**

 ***Обязанности наставника***

 Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого пециалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической

 и профессиональной подготовки по предмету;

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении

 педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного

 проведения занятий,

 - проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно

 устранять допущеные ошибки;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

***Права наставника***

Наставник имеет право:

- Посещать уроки молодого специалиста

- Проводить все виды анализа урока

- Контролировать подготовку молодого специалиста к урокам

- Проводить анализ тематического и поурочного планирования

- Проводить систематические срезы знаний обучающихся и анализ их результатов

***Обязанности молодого специалиста:***

  В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать с нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные

акты техникума, ее структуру и особенности деятельности;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать

практическими навыками педагогической деятельности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить

свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

***Права молодого специалиста***

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение методических комиссий техникума предложения

по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться  документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

***Документы, регламентирующие наставничество***

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве;

- Приказ директора техникума об организации наставничества;

- Планы работы.

 **8. Целевые индикаторы Программы наставничества по форме «Учитель - учитель»**

 **(вариант «Опытныйпедагог - молодой специалист»**

**1.** Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

1.1 Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий

1.2 Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками

1.3 Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых, ед.;

**2.** Обеспечение условий успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме.

2.1 Рост количества специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме, чел;

2.2 Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед.

**3.** Содействие раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

3.1 Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, ед.

3.2 Успешное прохождение молодых (начинающих) специалистов процедур аттестации на соответствие занимаемой должности/ на квалификационную категорию, %.

4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.

4.1 Количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие обучающиеся техникума, ед.

4.2 Количество обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (общетехникумовского, регионального, всероссийского уровня), чел.

4.3 Количество обучающихся, участвующих в соревнованиях «Ворлдскиллс Россия» (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел.

4.4 Численность выпускников, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.

 **9. Перечень мероприятий по реализации Программы наставничества по форме «Учитель - учитель» (вариант «Опытный педагог - молодой специалист» («дорожная карта»)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятия | Сроки исполнения | Ответственные | Ожидаемый результат |
| **1.** | Формирование состава наставников и наставляемых  |
| 1.1 | Подготовка условий для запуска Программы педагогического наставничества:- нормативно-правовое оформление Программы;- информировать коллектив о Программе,- собрать предварительные запросы педагогов;- определить задачи, форму наставничества, ожидаемые результаты;- определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние | Август– сентябрь.  | Заместители директора по ТО, УВР, УПР, методист | Разработано и утверждено Положение о наставничестве.Издан приказ директора об организации наставничества в техникуме.Проинформированы педагоги о запуске Программы.Утверждён План мероприятий по реализации Программы педагогического наставничества |
| **1.2** |  Формирование базы наставляемых (молодых и начинающих педагогах) | сентябрь | Заместители директора по ТО, УВР, УПР, методист | Сформирована база наставляемых. |
| **1.3** | Формирование базы наставников. | сентябрь | Директор | Определены эксперты для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества. |
| **1.4** | Отбор и обучение наставников: | Сентябрь - октябрь | Зам. директора по УПР Методист | Реализовано взаимодействие с активными преподавателями для формирования команды, ответственной за реализацию Программы.  |
| **1.5** | Формирование наставнических пар | октябрь | Зам. по ТО, по УПР | Сформированы наставнические пары |
| **1.6** | Организация работы наставнических пар «Опытный педагог – молодой специалист» | В течение года | Методист | Определены основные формы сотрудничества опытного педагога и молодого специалиста |
| **1.7** | Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми:- подвести итоги мониторинга влияния Программы на наставляемых;-популяризировать лучшие практики и примеры наставничества в коллективе техникума | декабрь | Заместители директора по ТО, УВР, УПР, методист | Проведены конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», интервью с отдельными сотрудниками техникума о том, кто был их наставником, почему это важно для них. |
| **1.8** | Поощрение сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:- объявление благодарности администрацией техникума;- награждение грамотой администрации техникума;- премирование за счет экономии фонда оплаты труда техникума/средств от приносящей доход деятельности;- установление стимулирующих выплат приказом директора | Сентябрь Ежегодно | Директор, заместители директора  | Вручены лучшим наставникам благодарственные письма/специальные памятные подарки;  |
| **2.** | Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме |
| **2.1** | Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в техникуме. | Август – Сентябрь Ежегодно | Наставник молодого специалиста | Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности. |
| **2.2** | Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов. | В течение года | Зам.директора по УВР Методист Наставник молодого специалиста | Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом.Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя/мастера в техникуме. |
| **2.3** | Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений.  | В течение года | Методист, председатель ПЦК Педагог-психолог | Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах.Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг. |
| **2.4** | Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях. | В течение года | Наставник молодого специалиста | Наличие собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. |
| **3.** | Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе передового педагогического опыта. |
| **3.1** | Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций.  | В течение года | Наставник молодого специалистаПредседатель ПЦМК Методист | Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих)специалистов: качество подготовки и проведения занятий, личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка к мероприятиям разного уровня |
| **3.2** | Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п. | В течение года | МетодистПредседатель ПЦМКНаставник молодого специалиста | Участие молодого (начинающего) специалиста в научно-методической работе: научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, педсоветах.Участие обучающихся в научно-исследовательской работе |
| **3.3** | Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию.  | В течение года | Методист, Председатель ПЦКНаставник молодого специалиста | Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников техникума со стажем 0-3 года. Снижение текучести кадров среди педагогических работников со стажем 0-3 года. |

 **10. Критерии оценивания результатов педагогической деятельности молодого и начинающего педагога**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  Показатели | Владеет в достаточной степени | Скорее владеет | Затрудняется ответить | Не владеет |  |
| **1. Теоретическая готовность к практике преподавания** |  |  |
| 1 | Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине |  |  |  |  |  |
| 2 | Умение использовать на уроке результаты современных исследований вреализуемом предметном поле |  |  |  |  |  |
| 3 | Свободное владение материалом дисциплины |  |  |  |  |
| **2. Методическая готовность к практике преподавания** |  |
| 1 | Умение составлять краткий конспект урока |  |  |  |  |
| 2 | Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме |  |  |  |  |
| 3 | Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материалаобучающимися (фронтальный опрос) |  |  |  |  |
| 4 | Умение объективно оценивать ответ обучающегося |  |  |  |  |
| 5 | Умение применять разнообразные методы, формы, приемы при изложении новогоучебного материала |  |  |  |  |
| 6 | Умение использовать технологии активного и интерактивного обучения |  |  |  |  |
| 7 | Умение поддерживать обратную связь с группой в течение всего урока |  |  |  |  |
| 8 | Умение организовать самостоятельную учебную деятельность обучающихся науроке |  |  |  |  |
| 9 | Умение мотивировать обучающихся к выполнению домашнего задания |  |  |  |  |
| **3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности** |  |
| 1 | Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность |  |  |  |  |
| 2 | Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке |  |  |  |  |
| 3 | Владение вербальными и невербальными средствами общения |  |  |  |  |
| 4 | Наличие уверенного педагогического такта |  |  |  |  |
| **4** | **Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли преподавателя** |
| 1 | Положительное отношение к профессии |  |  |  |
| 2 | Осознание социальной значимости, важности профессии |  |  |  |
| 3 | Активная работа по саморазвитию, по проблеме самообразования |  |  |  |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| **5. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством** |
| 1 | Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая логичность ипоследовательность |  |  |  |  |
| 2 | Умение выделять основные единицы или блоки знаний |  |  |  |  |
| 3 | Владение навыками организации обучающихся для самостоятельного осмысленияматериала |  |  |  |  |
| 4 | Владение различными методами и технологиями обучения |  |  |  |  |
| 5 | Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использованиепроблемных и творческих ситуаций |  |  |  |  |
| 6 | Владение технологией внеурочной работы с обучающимися |  |  |  |  |
| 7 | Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работаобучающихся на уроке и во внеурочное время |  |  |  |  |
| 8 | Умение работать с диагностическим паспортом обучающегося и группы в целом |  |  |  |  |
| 9 | Владение проектировочными и конструктивными умениями |  |  |  |  |
| **6. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе** **подготовки молодого специалиста** |
| 1 | Уровень решения профессиональных задач |  |  |  |  |
| 2 | Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности |  |  |  |  |
| 3 | Адекватность самооценки готовности к работе в ПОО |  |  |  |  |

**11.**  **Планируемые** **результаты реализации Программы**

1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:

- команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри техникума не менее 3 человек;

- команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся не менее 10 человек;

- организованы пары «наставник - наставляемый» не менее 100% от необходимого

количества.

2. Повышение эффективности образовательной деятельности через

- измеримое улучшение показателей (образовательных, спортивных, культурных):

- увеличение числа выпускников с дипломами с отличием,

- завершивших обучение на «хорошо» и «отлично»,

- имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;

- рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные

образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной

профессии/специальности;

- улучшение психологического климата в техникуме:

- реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.,

- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.

**12. Список литературных источников**

1. Федеральный Закон РФ «Об образовании» (ФЗ № 273 - ФЗ от 29 декабря 2012 года).

2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, утвержденная Министерством просвещения РФ, 2019 г.

3. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессиональнобразования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

4. 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. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N Р-145

5. Приказ ОГПОБУ «Политехнический техникум» «О внедрении целевой модели наставничества».

**ПРИЛОЖЕНИЯ.**

**Приложение 1**

1. **БЛАНКИ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ (5 АНКЕТ), КОТОРЫЕ ПОЗВОЛЯЮТ ВЫЯВИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМАТЕ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ», ВАРИАНТ «ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»**

##  1.1.Анкета наставляемого до начала работы

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при участиив программе наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностямии квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержкинаставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
 |  1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |
| 1. .Что особенно ценно для Вас в программе?
 |  |  |
|  |  |  |
|  15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? |  |  |  |  |  |
| Оченьчасто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

## Анкета наставника до начала работы

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы впрограмме наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностнымиобязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программыпрофессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, насколько хорошо сВашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемогов процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворениясовместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

 12.Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13.Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |

 15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

##  1.3.Анкета наставляемого по завершению Программы наставничества

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями иквалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимыхтеоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимыхпрактических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  12. Что особенно ценно для Вас было в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2раза | Никогда |

 14.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

 15.Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

 16.Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

 17. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

 18. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

 19. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

 20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

 21.Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

1. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
2. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
3. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
4. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
5. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

## 1.4. Анкета наставника по завершению Программы наставничества

 Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Эффективность программы

наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и

 квалификационными требованиями)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Эффективность программы

Профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько наставляемый овладел

 необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько наставляемый овладел

 необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Качество программы профессиональнойь адаптации
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Включенность наставляемого в процесс
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  9. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

 10.Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 11. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |

13.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

15.Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

16.Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

17.Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

18.Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**1. 5. Анкета «Оценка Программы наставничества»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели** | **Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный** |
| 1. Актуальность Программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения вобразовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи,формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Практическая значимость наставнического взаимодействия дляличности наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Соответствует ли на практике организация процесса наставническойдеятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Понятность алгоритмаотбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника инаставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Понимание форм поощрения имотивации наставников и наставляемых | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность полученияучастником апробации исчерпывающего ответа на вопрос) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. В достаточном ли объемепредоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

**Приложение 2**

## КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОТБОРА (ВЫДВИЖЕНИЯ) НАСТАВНИКОВ (КУРАТОРОВ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Обязательными критериями для отбора/выдвижения наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом Техникума);

 - авторитетность в среде коллег и обучающихся;

 - высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию; опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);

 - склонность к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Техникума;

- обладание коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

- опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин

**Приложение 3**

**ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. наставляемого | Дата рождения | Группа | Контактные данные (тел, эл.почта) | Основнй запрос наставничества | Дата вхождения в Программу | Ф.И.О. наставника | Форма наставничества | Место работы/учёбы наставника |
| 1 | Иванов Иван Иванович | 01.012005. |  |  | сирота | 01.11.2020 | Петров Пётр Петрович | «Учитель-ученик»  | ОГПОБУ «Полит.техн.» |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Приложение 4**

**ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О.наставников | Контактные данные (тел., эл. почта) | Место работы/ учёбы | Основные компетенции наставника | Важные для Программы достижения | Интересы наставника | Ресурс времени на Программу наставничества | Дата вхождения в Программу | Ф.И.О.настав ляемогоМесто учёбы/работы |
| 1 | Фёдоров Фёдор Фёдорович |  | ОГПОБУ «Политех. техникум | Преподавание физики, электротехники.Кружок | Опыт работы, Ооборудованный кабинет | Автомобиль, сбор грибов и дикороссовНаучно-популярная литература | 2020-2024г.г. | 01.11.2020 | Сидоров  |

**Приложение 5**

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ В ОГПОБУ «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» ГОДА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Срок исполнения | Ответственные |
| **1.** | **Организационное обеспечение подготовки и проведения Года педагога и наставника** |  |  |
| 1.1 | Формирование рабочей группы по подготовке и проведению Года педагога и наставника | Ноябрь 2022 | Васильева Е.Н. |
| 1.2 | Разработка плана проведения Года педагога и наставника в техникуме | Декабрь 2022 | Лысакова Г.Н. |
| 1.3 | Инструктивно-методическое совещание «О проведении Года педагога и наставника в ОГПОБУ «Политехнический техникум». Утверждение плана проведения Года педагога и наставника в 2023 г. | Декабрь 2022 | Васильева Н.Н.Лысакова Г.Н. |
| 1.4 | Размещение информации о проводимых мероприятиях Года педагога и наставника на официальном сайте техникума | В течение года | Балашова С.В. |
| 1.5 | Подведение итогов проведения Года педагога и наставника на педагогическом совете | Декабрь 2023 | Васильева Н.Н. |
|  |  |  |  |
| **2.** | **Проведение общих мероприятий** |  |  |
| 2.1 | Адресная методическая поддержка молодых педагогов техникума | В течение года | Лысакова Г.Н. |
| 2.2 | Семинар «Современный урок в рамках ФГОС СПО» | Январь 2023 | Лысакова Г.Н. |
| 2.3 | Реализация индивидуального наставничества опытных педагогов над молодыми преподавателями и мастерами, начинающими педагогическую деятельность в системе профобразования | В течение года | Председатели ПЦМК |
| 2.4 | Регулярное повышение квалификации педагогических работников  | По графику | Лысакова Г.Н. |
| 2.5 | Организация проведения праздничных мероприятий, посвящённых Дню учителя и 50-летнего юбилея ОГПОБУ «Политехнический техникум» | Сентябрь-декабрь |  |
| 2.6 | Педагогический совет «Достижения, проблемы и перспективы развития техникума»  | Сентябрь | Добровольская Е.А. Васильева Е.Н. Зеленина Л.В**.** |
|  |  |  |  |
| **3.** | **Мероприятия, направленные на повышение престижа педагогической профессии и статуса наставника** |  |  |
| 3.1 | Участие педагогов в мероприятиях различного уровня:- профессиональные конкурсы;- открытые занятия по теоретическому обучению и по учебной практике;- Смотр-конкурс учебно-методического обеспечения кабинета, лаборатории, мастерской;- Конкурс «Лучший педагог юбилейного года»;- Конкурс информационных технологий в профессиональном образовании» (IT-ПРОФЕАО- 2023»;- Конкурс на присуждение премий лучшим учителям Еврейской автономной области за достижения в педагогической деятельности в 2023 году» | В течение годаПо плану работы ПЦМКАпрельНоябрьОктябрьМарт | Добровольская Е.А. Васильева Е.Н. Зеленина Л.В Лысакова Г.Н. |
| 3.2 | Участие педагогов в подготовке и проведении праздничных и юбилейных мероприятий | В течение года | Добровольская Е.А. Васильева Е.Н. Зеленина Л.В. |
| 3.3 | Подготовка наградных материалов на педагогов, представленных к ведомственным, государственным и областным наградам | Март-май | Добровольская Е.А. Васильева Е.Н. Зеленина Л.В. |
| 3.4 | Размещение на сайте техникума информации о педагогах-победителях проведённых конкурсов | В течение года | Васильева Е.Н.Балашова С.В. |
| 3.5 | Педагогический совет «Достижения и проблемы педагогического коллектива в обучении и воспитании студентов» | Июнь2023 | Добровольская Е.А. |
| 3.5.6 | Конкурс сочинений «Учитель в моей жизни» | октябрь | Васильева Е.Н.Громова Н.А. |
|  |  |  |  |
| **3.6** | **План мероприятий библиотеки** |  |  |
| 3.6.1 | Выставка-обзор книг и публикаций «Нет на свете мудрее профессии» | сентябрь |  |
| 3.6.2 | Выставка-признание «Педагоги! Ваш труд , как жизнь, бесценен» (Лучшие сочинения студентов «Учитель в моей жизни») | октябрь | Матвеева ТВГромова Н.А. |
| 3.6.3 | Выставка-поздравление «С Днём учителя!» (конкурс плакатов и стенгазет) | Октябрь | Савченко СВКураторы групп |
| 3.6.4 | Выставка-путешествие «Из истории техникума» | ноябрь |  |
| 3.6.5 | Библиотечный урок «Великие педагоги прошлого» | ноябрь |  |
|  |  |  |  |
| **3.7** | **Мероприятия музейной комнаты** |  |  |
| 3.7.1 | Обзорная беседа у экспозиции «Профессиональное образование в годы Великой отечественной войны» |  |  |
| 3.7.2 | Тематическая экскурсия для студентов, педагогов и наставников, посвящённая Дню профобразования и Дню учителя | 2октября5октября |  |
|  |  |  |  |

**Приложение 6**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

## Общие положения

* 1. Настоящее Положение регламентирует деятельность структурного подразделения «Школа молодого педагога» (далее ШМП), которое создаётся при методической службе техникума при наличии в образовательном учреждении молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем работы до 3 лет.
	2. В своей деятельности ШМП руководствуется Законом РФ «Об образовании», нормативными документами в области образования, методологией наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, утвержденной Министерством просвещения РФ, 2019 г., Уставом и соответствующими локально- нормативными актами техникума.
	3. «Школа молодого педагога» является одной из форм методического сопровождения деятельности молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем работы до 3 лет.

## Цели и задачи

* 1. Целью деятельности ШМП является создание условий для эффективного развития профессиональной компетентности начинающего педагога.
	2. Основные задачи «Школы молодого педагога»:

- Сформировать представление о статусе педагога и системе его работы в условиях инновационного развития среднего профессионального образования.

- Расширить знания, умения и навыки в организации педагогической деятельности: самообразование, обобщение и внедрение передового опыта, создание методической продукции, аналитической деятельности и т.д.

- Выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе молодых и начинающих педагогическую деятельность педагогов и содействовать их разрешению.

- Пропагандировать педагогическое мастерство опытных преподавателей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики.

* + 1. **Функции**

3.1. Изучение деятельности начинающих педагогов, выявление существующих проблем, ранжирование их по степени значимости для обеспечения качества образовательного процесса.

3.2 Обеспечение методической, информационной и других видов помощи в учебно- воспитательном процессе.

* 1. Организация обучения в различных формах для повышения качества образовательного процесса при адаптации начинающих педагогов.
	2. Обеспечение достаточного уровня готовности начинающих педагогов к осуществлению учебно-воспитательного процесса с учетом специфики образовательного учреждения.
	3. Диагностика и контроль деятельности начинающих педагогов в период обучения, доведение до их сведения результатов диагностики и контроля, коллегиальное обсуждение с соблюдением педагогической этики.
	4. Выявление успешного опыта слушателей ШМП и подготовка его к трансляции на уровне техникума в форме статей, методических материалов, презентаций.

## 4.Содержание деятельности

##  4.1 Разработка плана работы «Школы молодого педагога»

4.2 Разработка методических рекомендаций, памяток начинающим педагогам и педагогам - наставникам.

 4.3 Выработка критериев результативности работы

## 5.Организация работы

* 1. ШМП представляет собой постоянно действующую форму повышения методической грамотности начинающего педагога.

 5.2.Основные направления работы:

- профилактическая работа;

 - организация профессиональной коммуникации;

- мотивация самообразования;

 - повышение квалификации начинающих педагогов;

- психологическое сопровождение деятельности начинающих педагогов.

 5.3.Работа ШМП проводится по программе поддержки начинающего педагога. За каждым начинающим педагогом закрепляется приказом директора техникума наставник.

5.4. Формы работы:

- беседы;

- лекции;

- индивидуальные и групповые консультации с зам. директора, методистом;

- знакомство с новинками методической литературы;

- дискуссии;

- семинары - практикумы;

- психологические тренинги;

- обмен опытом;

- участие в областных методических семинарах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства;

- курсы повышения квалификации;

- профессиональная переподготовка;

- взаимопосещения занятий.

 5.5.Обратная связь осуществляется с помощью анкетирования слушателей «ШМП».

 5.6. В течение учебного года один раз в месяц проводятся занятия ШМП. На каждое занятие пишется план.

 5.7. Работа наставников оценивается и поощряется по результатам их деятельности в конце каждого квартала из фонда стимулирования согласно Положению «О порядке выплат стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда работников ОГПОБУ «Политехнический техникум»

 5.8. Для организации и проведения занятий привлекаются: методист, председатели цикловых методических комиссий, опытные педагоги, педагог-психолог.

* 1. Работа ШМП организуется в соответствии с утверждённым Положением.

## Структура школы

 Руководство работой ШМП осуществляет заместитель директора по теоретическому обучению.

 Для организации и проведения занятий привлекаются: заместители директора по УПР и УВР, методисты, председатели цикловых методических комиссий, опытные педагоги, педагог-психолог.

**Приложение 7**

**ПЛАН РАБОТЫ ШМП**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № Направление деятельности | Содержание работы | Сроки | Ответственные |
| 1.Организация наставничества. | 1. Собеседование с молодыми специалистами и с начинающими педагогическую деятельность преподавателями и мастерами п/о2.Назначение наставников.3. Совместное составление плана работы с наставниками. | Сентябрь. | МетодистПредседатели ПЦМК |
| 2 Методические семинары. | Провести тематические методические семинары:2.Структура уроков теоретического и практического обучения3. Нетрадиционные формы обучения4. Современные образовательные технологии4. Работа с документацией техникума. Отчётность5. Планирование и организация работы в закреплённой группе6. Классный час и другие мероприятия. Методика их проведения7. Методические аспекты уроков в ОО СПО8. Дидактические аспекты современного урока.9. Аттестация педагогических работников | 1 раз в м-ц СентябрьОктябрьНоябрь ДекабрьЯнварь Февраль Март Апрель Май  | Методист Заместители директора  |
| 3. Работа с документацией | 1. Оформление журналов2. Внутренний распорядок дня.3. Устав техникума4. Локальные акты.5. Составление календарно-тематических планов.6. Поурочное планирование.7. Личные дела обучающихся | В течение года. | Методист Заместители директораСекретарь учебной части |
| 4.Самообразовательная работа. | 1. Оказание помощи педагогам в выборе темы самообразования.2. Оказание помощи в составлении плана самообразования3. Выбор литературы.4. Работа с литературой.5. Изучение передового опыта по теме. | По необходимости. | Методист Наставники. |
| 5. Организация внеклассной работы. | 1. Организация внеклассной работы по предмету/ профессии2. Неделя предметов гуманитарного цикла.3. Неделя естественно-математического цикла4. Неделя физической культуры и ОБЖ5.Строительные профессии, металлообработка.6. Технические профессии | По плану работы техникумаНоябрьМарт Февраль Апрель Май  | Заместители директораПредседатели ПЦМКПреподаателиМастера п/о |
| 6..Распространение положительного, успешного опыта работы. | 1. Участие в неделях по предметам и профессиям2. Проведение открытых уроков.4. Проведение открытых внеклассных мероприятий.5.Участие в подготовке методической выставки.6. Выступления по теме самообразования. | В течение года. | МетодистЗаместиели директораПредседатели ПЦМКПреподавателиМастера п/о |
| 7.Стимулирование работы. | 1. По итогам года присудить номинации:“Лучший молодой преподаватель (мастер) техникума”.“Творчески работающий молодой преподаватель (мастер)”. | Июнь | МетодистЗаместители директораПредседатели ПЦМК |
| 8.Диагностика работы. | 1. Анкетирование 2. Анализ работы.3. Диагностика уровня педагогического мастерства.4. Диагностика творческого подхода к работе.5. Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года | В течение года. | Председатель ПЦМКЗаместители директора |
| 9.Повышение квалификации. | 1. Посещение занятий Школы педагогического мастерства.2. Обучение на курсах.3. Посещение семинаров (уровень города, области). | В течение года по плану ОГАОУ ДПОИРО | Методист Заместители директораПреподаватели Мастера |
| 10.Отчет на педсовете | Итоги работы Школы педагогического мастерства | Конец учебного года. | Методист |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |