****

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | *Программа наставничества в БУ «Няганский технологический колледж»* |
| Куратор | *Шубина Олеся Игоревна, старший методист* |
| Формы наставничества, реализуемые в ПОО | *«студент – студент»**«педагог – педагог»**«работодатель – студент»* |
| Ответственные лица по формам наставничества | *Шабанова Эльвира Шахвеледовна, замдиректора по ВР**Статива Марина Владимировна, педагог-организатор**Зайдуллина Виктория Юрьевна, замдиректора по УПР**Ошуркова Светлана Ивановна, замдиректора по УМР* |
| Нормативно-методическое обеспечение | *- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;**- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;**- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразо-вательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»)* |
| Цель программы | *максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов* *БУ «Няганский технологический колледж»* |
| Задачи программы | *- улучшение показателей БУ «Няганский технологический колледж» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;**- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;**- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;**- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;**- привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-практиков;**- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг БУ «Няганский технологический колледж», способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.* |
| Сроки реализации | *01.10.2024 – 31.05.2025* |
| Планируемые результаты | *- измеримое улучшение показателей БУ «Няганский технологический колледж» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;**- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;**- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;**- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;**- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;**- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);**- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.* |
| Этапы реализации программы | *Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели**Этап 2. Формирование базы наставляемых**Этап 3. Формирование базы наставников**Этап 4. Отбор/выдвижение наставников**Этап 5. Формирование наставнических пар/групп**Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп**Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели* |
| Условия реализации программы | *Кадровое обеспечение реализации программы наставничества**В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.**Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников:**- 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.**Наставляемым может стать студент, молодой специалист на условиях свободного вхождения в выбранную программу.**- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций-партнеров.**- куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию цикла программы наставничества.**Учебно-методическое обеспечение программы наставничества**Педагогическим коллективом колледжа ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением 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».**Материально-техническое обеспечение программы наставничества**При реализации программы наставничества используется материально-техническая база БУ «Няганский технологический колледж»: (кабинеты, мастерские и их оборудование, библиотеки, ЭОР, ЦОР и пр.)* |

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Актуальность Программы наставничества (далее – Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

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 программ наставничества в БУ «Няганский технологический колледж» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

- обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- обучающегося, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

- обучающегося, которому приходится преодолевать психологические барьеры, и др.

Технология наставничества также 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.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

**ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации 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****подростк*а (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.

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

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствие с планами работы по четырем формам наставничества, представленным ниже:

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»**

**Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку.

**Цель:**

успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБПОУ «Губернский педагогический колледж», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.

3.Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Преподаватели-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих 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. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы 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. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

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

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю 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.).

**Область применения.**

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

Форма наставничества: «**педагог- педагог**».

Ролевая модель: **«опытный педагог – молодой специалист»**

**Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № **п/п** | **Мероприятие** | **Деятельность наставника** | **Планируемый****результат** | **Фактический****результат** | **Сроки** |
| 1 | Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениямиразвития, помещениями. Изучитьсайт ОО. | Знакомство с ОО, с ееособенностями, направлениями развития, помещениями. Изучениесайта ОО. | Социальная адаптация. |  | *октябрь* |
| 2 | Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО. | Знакомство с кодексом этики ислужебного поведения сотрудника ОО | Социальная адаптация. |  | *октябрь* |
| 3 | Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог- психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека, методист. | Знакомство с коллективом | Социальная адаптация. |  | *октябрь* |
| 4 | Выявление профессиональных проблем и образовательныхзапросов молодого специалиста. | Подбор материалов, методик. Собеседование. | Создание индивидуального плана молодого специалиста. |  | *октябрь* |
| 5 | Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов.Ведение документации. | Изучение ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правиламзаполнения журнала, заполнениеэлектронного журнала. | Компетентность молодого специалиста при работе с документами. |  | *октябрь* |
| 6 | Ознакомление с Индивидуальным планом педагога. | Разработка индивидуального плана педагога | Наличие индивидуального плана педагога. |  | *октябрь* |
| 7 | Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником. | Ознакомление с успешным опыт и провести вместе с наставником мероприятие | Проведение мероприятия, самоанализ. |  | *1 семестр* |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | Оказание методической помощи наставником. | Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой | Описание методической темы. |  | *сентябрь-**октябрь* |
| 9 | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС. | Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ.Разработка инструментария длясамостоятельного проектирования урока. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока. |  | *в течение**года* |
| 10 | Освоение современных образовательных технологий. | Планирование и организация мастер- классов наставника и педагогов колледжа | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкийарсенал современных методови технологий обучения. |  | *в течение**года* |
| 11 | Создание портфолио. | Организация деятельности по изучению вопроса. | Работа над портфолио |  | *в течение года* |
| 12 | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | Подготовка молодогоспециалиста к прохождению аттестации. |  | *в течение**года* |
| 13 | Организация продуктивнойдеятельности. | Разработка рабочих программ, КИМов, КОСов и др. | Методические продукты. |  | *в течение**года* |
| 14 | Проектирование уроков в контексте требований ФГОС. | Организация самостоятельногопроектирования урока Мастер-класс. Анализ и самоанализ уроков. | Компетентность молодогопедагога в проектировании и анализе урока. |  | *в течение**года* |
| 15 | Участие в мероприятиях различного уровня. | Помощь в организации и участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно. | Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником исамостоятельно. |  | *в течение**года* |
| 16 | Итоги реализации программы. | Подготовка отчета наставника имолодого специалиста |  |  | *до 15 мая* |
| 17 | Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого педагога. | Подготовка опроса. | Корректировка программы на следующий учебный год. |  | *до 30 мая* |

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» 2024 г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

**Примерная программа работы наставника с наставляемым**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № **п/п** | **Мероприятие** | **Деятельность наставника** | **Планируемый результат** | **Фактический****результат** | **Сроки** |
| 1 | Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительныхзапросов. | Собеседование,анкетирование. | Выявление потенциальных наставляемых и их проблем,знакомство с программой и наставниками. |  | октябрь |
| 2 | Знакомство с ОО, инфраструктурой,правилами поведения. |  |  |  | октябрь |
| 3 | Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами,администрацией. |  | Установление комфортного взаимодействия, формата работы,построение доверительных отношений. |  | октябрь |
| 4 | Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы. |  | Совместное формирование целей на ближайший период работы,создание карты будущей работы,примерный план и формат встреч. |  | октябрь |
| 5 | Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью. |  | Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года. |  | Октябрь-ноябрь |
| 6 | Помощь в создании иведении портфолио. |  | Работа над портфолио. |  | в течение года |
| 7 | Участие в заседанияхстуд. актива. |  |  |  | ежемесячно |
| 8 | Совместное участие во внутриколледжныхмероприятиях. |  | В соответствии с планом воспитательной работы научебный год. |  | в течение года |
| 9 | Совместное участие в городских, региональных и федеральныхмероприятиях. |  | В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год. |  | в течение года |
| 10 | Итоги реализациипрограммы. | Подготовкаотчетов. |  |  | до 15 мая |

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» 2024 г. « \_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технологии 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 программ наставничества в БУ «Няганский технологический колледж» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «преподаватель – преподаватель». С Программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители.

Управление программой осуществляют: куратор проекта – методист; руководители форм наставничества – заведующая отделом профориентации и трудоустройства, заведующие отделениями, педагог-психолог, заведующая педагогической практикой, под руководством директора колледжа. Основная функция управленческого состава – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

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 БУ «Няганский технологический колледж».