

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Астраханской области
«Астраханский социально-педагогический колледж»
(ГАПОУ АО «АСПК»)



«Утверждено»
директор ГАПОУ АО «АСПК»

А.Л. Хаченьян

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»**

Астрахань, 2022

Пояснительная записка

Программа наставничества ГАПОУ АО «АСПК» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества ГАПОУ АО «АСПК» по форме «педагог-педагог» разработана в соответствии с:

- Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Паспортом национального проекта «Образование» (утвержденным президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Распоряжением 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»

- Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02);

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) (пункт 33) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

Паспорт программы

Название	Программа наставничества государственного автономного профессионального образовательного учреждения Астраханской области «Астраханский социально-педагогический колледж» (ГАПОУ АО «АСПК»)
----------	--

Требования к педагогу-наставнику

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный профессиональный опыт, способный поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставником может быть педагог различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью. Педагог-наставник должен обладать организационными и коммуникативными навыками.

Педагог-наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план развития (Приложение);
- проводить необходимое обучение;
- оценивать эффективность реализации программы.
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- проводить анализ деятельности наставляемого, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста/ вновь прибывшего преподавателя.

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты, структуру, особенности деятельности колледжа;
- выполнять индивидуальный план развития в установленные сроки (Приложение); постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Финансово-экономические условия (мотивирование и стимулирование)

Материальное (денежное) стимулирование производится на основании коллективного договора и локальных нормативных актов в соответствии с

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Основные направления работы по реализации программы

Организация наставничества.

1. Закрепление педагогов-наставников за молодыми/ вновь прибывшими преподавателями.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию занятия, подбору методического и дидактического обеспечения, в работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда, корректированию результативности профессиональной деятельности преподавателя. Наставник не контролирует, а способствует адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

2. Выявление проблемных зон в работе наставляемого.

Наставник ведёт работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

3. Составление планов работы с наставляемым.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемым;
- оказание практической помощи по планированию и проведению занятий, в том числе предварительную работу с конспектами занятий и анализ их проведения;
- оказание практической помощи по планированию и проведению занятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение занятий участниками программы.

Этапы реализации программы.

Пары или группы наставник-наставляемый (е), как правило, создаются в колледже на 1 год, но, в зависимости от задач, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август – сентябрь	Управленческая,

2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	прогностическая Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов программы наставничества включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности по форме «педагог - педагог»; создание пакета локальных актов по реализации программы наставничества; определение наставнических пар (групп)
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности преподавателя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника
Практический	Октябрь-май	Реализация основных положений программы наставничества	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках индивидуального плана развития под руководством наставника
Обобщающий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации программы наставничества и анализ результативности	Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация

		деятельности педагога-наставляемого	преподавателем-наставляемым самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты)
--	--	-------------------------------------	---

Мониторинг эффективности реализации программы наставничества

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

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников программы (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества.

Показатели эффективности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической работы в колледже определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы наставничества в колледже	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе наставничества			
	Соответствие наставнической деятельности современным			

	подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в колледже			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в колледже	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников программы наставничества и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в колледже.

Приложение

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО
Форма наставничества: «педагог-педагог»

Ф.И.О. и должность наставляемого

сотрудника _____
Квалификационная
категория _____
Должность _____
Образование _____
Какое учебное заведение окончил,
факультет _____
Год
окончания _____
Квалификация по
диплому _____
Педагогический
стаж _____
Год последней
аттестации _____
Нагрузка _____

Ф.И.О. и должность наставника

сотрудника _____
Квалификационная
категория _____
Должность _____
Образование _____
Какое учебное заведение окончил,
факультет _____
Год
окончания _____
Квалификация по
диплому _____
Педагогический
стаж _____

Год последней
аттестации _____

Нагрузка _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
Раздел 2. Вхождение в должность					
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику					

Подпись наставника _____ «__» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____ «__» _____ 20__ г.