



Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области «Тюкалинский профессиональный колледж»

Утверждаю:

Директор БПОУ ТПК

И.М.Мясникович

«*17.09*» 20*21* г.



Программа наставничества «Мы – партнеры»

на 2020-2021 учебный год

Форма наставничества: преподаватель – преподаватель

Куратор	Сосковец В.Л., заместитель директора
Руководитель	Садовская Галина Фархатовна, методист
Участники программы	Величко М.В., заведующий отделением Шаталов С.Г., преподаватель Угренов В.М., преподаватель

Разработчик: бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Тюкалинский профессиональный колледж»

Программа наставничества рассмотрена на заседании методического совета (Протокол № 1 от «___» _____ 20___ г.)

1. Общие положения

Программа наставничества бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Тюкалинский профессиональный колледж» «Мы – партнеры» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «преподаватель-преподаватель».

1.1 Нормативно- правовая база

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Распоряжение Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области».

- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

1.2 Термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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.

Портрет участников

Наставник - опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставляемый – молодой специалист или вновь принятый начинающий преподаватель, нуждающийся в адаптации на новом рабочем месте, в формировании или совершенствовании профессиональных навыков, компетенций, метакомпетенций.

2. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества «Мы - партнеры» предназначена для молодых специалистов или вновь принятых преподавателей (начинающих преподавателей).

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

Задачи:

1. Обеспечение адаптации молодых специалистов в коллективе, формирование устойчивой мотивации к педагогической деятельности.

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

3. Овладение преподавателями современными педагогическими технологиями, методами обучения и воспитания.

4. Повышение показателей эффективности работы педагога, повышение качества обучения.

3.Срок реализации программы

Данная программа наставничества реализуется поэтапно в течение учебного года с 16 сентября 2021 года по 30 июня 2022 года.

4.Содержание программы

4.1 Принципы наставничества

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала

4.2 Формы организации наставничества

- Беседы, собеседования;
- методические консультации;
- конкурсы, марафоны и конференции;
- индивидуальный подход на занятиях, задания повышенного уровня;
- дополнительные практические занятия и совместная деятельность;
- посещение уроков;
- участие в различных мероприятиях;
- анкетирование, тестирование.

4.3 Основные этапы работы

№ п/п	Содержание деятельности	сроки	ответственный
<i>Подготовительный этап</i>			

1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества.	Сентябрь	Руководитель
2	Проведение анкетирования среди преподавателей, желающих принять участие в Программе наставничества в форме Преподаватель-преподаватель.	Сентябрь	Руководитель
3	Сбор информации и формирование базы наставников и базы наставляемых	Октябрь	Руководитель
4	Проведение совещания по организации наставничества в форме «Преподаватель-преподаватель»	Сентябрь	Руководитель
5	Проведение диагностических бесед с наставляемыми для уточнения зон развития	Октябрь	Наставники
6	Составление индивидуальной программы профессионального развития педагога (ИППР)		Руководитель
7	Составление Планов работы наставников	Октябрь	Наставники
8	Оформление документации по наставничеству	Ноябрь	Руководитель
<i>Основной этап. Координация и сопровождение процесса взаимодействия наставнических пар</i>			
1	Знакомство с Программой развития и Программой модернизации БПОУ ТПК, основными направлениями работы	Ноябрь	Наставники Руководитель
2	Выявление профессиональной компетентности и адаптационных способностей наставляемого; Оценка готовности к педагогической деятельности	Декабрь	Наставники руководитель
3	Диагностика педагогических проблем специалиста, выработка необходимых рекомендаций	Декабрь-июнь	Наставники руководитель
4	Ознакомление с требованиями к ведению документации; Формирование умений разработки рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей и фонда оценочных средств	Декабрь	Наставники руководитель
5	Освоение педагогических технологий непрерывное образование Изучение форм, методов работы с обучающимися	Январь	Наставники
6	Освоение эффективных подходов к планированию деятельности педагога	В течение года	Наставники
7	Обучение анализу результатов своей профессиональной деятельности	В течение года	Наставники
8	Формирование понимания эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций во время проведения занятий, познакомиться со способами их	В течение года	Наставники

	профилактики и урегулирования		
9	Ведение Дневника наставника	В течение года	Наставник
10	Проведение методических консультаций по ознакомлению с успешным опытом педагогов колледжа	февраль	Наставники руководители
11	Участие в педсоветах, семинарах НПК	В течение года	Наставники Руководители
12	Посещение учебных занятий в группе наставляемого	В течение учебного года	Наставники
13	Проведение индивидуальных бесед при возникновении профессиональных затруднений.	В течение учебного года	Наставники
14	Осуществление контроля за успеваемостью и посещаемостью студентов в группах наставляемого	В течение учебного года	Наставники
15	Проведение бесед об эффективном поведении при возникновении конфликтных ситуаций, способами их профилактики и урегулирования	В течение учебного года	Наставники
16	Ведение дневника наставника	В течение учебного года	Наставники
<i>Подведение итогов реализации Программы наставничества</i>			
1	Проведение анкеты удовлетворённости наставника и наставляемого. Проведение анализа деятельности.	1 неделя июня	Руководитель
2	Анализ процесса адаптации молодого специалиста,	2 неделя июня	Наставники Руководители
3	Подведение итогов реализации индивидуальной программы профессионального развития педагога (ИППР)	2 неделя июня	Руководитель
4	Осуществление коррекции и планирование работы на следующий учебный год	3 неделя июня	Наставники
5	Участие в работе итогового мероприятия «Круглый стол» по итогам работы	4 неделя июня	Руководитель

5 .Результаты программы и её эффективности

5.1 Результаты успешной реализации программы наставничества «Мы-партнеры» по форме «преподаватель – преподаватель»

1. Реализация годовых индивидуальных планы работы наставников с начинающими преподавателями.

3. Повышение уровня удовлетворенности наставником собственной работой.

4. Повышение уровня внутренней мотивации наставляемого к преподавательской деятельности.

5. Повышение качества обучения .

5.2 Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамик образовательных результатов.

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества (промежуточный и итоговый).