

ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУРСКИЙ КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ»

**Программа целевой модели наставничества
в ОБПОУ «Курский колледж культуры»**

«Траектория развития»

2024 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Формальные основания для инициирования программы:

- 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 общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);
- 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Сроки реализации - 2024 - 2027 годы

Разработчики программы - Костина Т.И., зам. директора по зам. директора по воспитательной работе, Кочурова А.Л. - куратор целевой программы наставничества

Исполнители программы программы - Администрация ОБПОУ «Курский колледж культуры», педагогический состав ОБПОУ «Курский колледж культуры», обучающиеся ОБПОУ «Курский колледж культуры»

Система организации контроля за исполнением программы осуществляет зам. директора по ВР Костина Т.И.

1. Пояснительная записка

Программа целевой модели наставничества - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

• **Целью реализации** программы является 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 всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в ОБПОУ «Курский колледж культуры»

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в ОБПОУ «Курский колледж культуры»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в колледже;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной и социокультурной сферах;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- адаптация преподавателя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- снижение показателей неуспеваемости обучающихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции сообщества обучающихся;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах и научно-практических

конференциях;

- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- увеличение доли победителей в профессиональных конкурсах среди наставляемых более 50%;
- наличие дипломов, грамот, благодарственных писем, сертификатов, подтверждающих участие обучающихся в фестивалях, конференциях, социальных проектах, семинарах, мастер-классах, круглых столах, образовательных квестах и др. мероприятиях;
- повышение числа мероприятий в ОУ, проводимых самими обучающимися (в том числе на уровне города, региона).

В Программе используются следующие понятия и термины.

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

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

Программа целевой модели наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник Программы целевой модели 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.

Координатор - сотрудник организации, осуществляющий согласование деятельности кураторов по программам начального, основного общего, среднего профессионального образования и воспитательной работы.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы целевой модели наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Целевая модель этапов реализации программы наставничества в колледже

№	ЭТАП	Задачи программы	Результат
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; 	Дорожная карта реализации наставничества
2.	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - информировать преподавателей, председателей ПЦК, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, педагоги-психологи, председатели ПЦК), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых; 	Формирование базы наставляемых, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
3.	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа преподавателей и обучающихся; 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
4.	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора наставников под эти запросы; - организовать отбор и обучение наставников; 	Собеседование с наставниками. Программа обучения
5.	Формирование наставнических групп	<ul style="list-style-type: none"> - разработать инструменты и организовать встречи для формирования групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим группу, продолжить поиск наставника; 	Сформированные наставнические группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
6.	Организация работы наставнических групп	<ul style="list-style-type: none"> - выбрать форматы взаимодействия для каждой группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы; 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, последовательных встреч, итоговую встречу наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации

7.	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать мероприятие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 	<p>Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников</p>
----	----------------------------------	---	--

Дорожная карта развития наставничества

Мероприятия	Сроки
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Август
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Август- Сентябрь
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь
Проведение анкетирования среди обучающихся /педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: кураторы учебных групп, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Сентябрь
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Сентябрь
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ всех участников	Сентябрь
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Сентябрь
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Сентябрь- Октябрь
Обучение наставников, курсы и семинары.	Сентябрь- июнь
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Октябрь

Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Октябрь
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Октябрь
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Октябрь
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Октябрь
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь
Регулярные встречи наставники наставляемого	Октябрь- Июнь
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Октябрь- Июнь
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Июнь
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Июнь
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Июнь
Проведение мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждение лучших наставников	Июнь
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Июнь
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Июнь
Публикации результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь

Форма наставничества: «преподаватель - преподаватель»

Предполагает взаимодействие молодого преподавателя/ куратора студенческих групп (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 ОБПОУ «Курский колледж культуры», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию наставляемых в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической/воспитательной деятельности и закрепление преподавателя/куратора в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя/куратора 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 получают 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 преподаватель, 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 со студентами, 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. Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный преподаватель - 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 «преподаватель- преподаватель» 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.

Примерная программа работы наставников: «Преподаватель - преподаватель»

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Сроки
1	Познакомиться с колледжем, с его особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОУ.	Познакомить с ОУ, с его особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОУ.	Социальная адаптация.	сентябрь
2	Изучить кодекс этики и служебного поведения.	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения	Социальная адаптация.	сентябрь
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека,	Знакомство с коллективом	Социальная адаптация.	сентябрь
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана молодого специалиста.	сентябрь
5	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами.	сентябрь
6	Ознакомление с индивидуальным планом	Разработка индивидуального плана педагога	Наличие индивидуального плана педагога.	сентябрь
7	Участие в мероприятиях различного уровня.	Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и	в течение года
8	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста		до 15 июня
9	Мониторинг первого года реализации программы,	Подготовка опроса.	Корректировка программы на следующий учебный год.	до 30 июня

10	Участие в мероприятиях различного уровня.	Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.	в течение года
11	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста		до 15 июня
12	Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого	Подготовка опроса.	Корректировка программы на следующий учебный год.	до 30 июня

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«__» _____ 2024 г.

Вариант взаимодействия «Преподаватель - студент»

профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.
3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента.
4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии.
5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.
6. Развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Критерии отбора наставников и наставляемых:

- неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;
- активной жизненной позицией, высокой квалификацией;
- имеет стабильно высокие показатели в работе;
- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;
- обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Ожидаемые результаты программы:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Примерная программа работы наставников «Преподаватель-студент»

№ п/п	Форма и название мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых Октябрь	Сентябрь	зам. директора по ВР Костина Т.И. Куратор программы Кочурова А.Л.
2.	Анкетирование наставляемых	Сентябрь	Куратор программы Кочурова А.Л.
3.	Разработка планов работы на учебный год наставников	Сентябрь	зам. директора по ВР Костина Т.И. Куратор программы Кочурова А.Л., наставники
4.	Реализация направления «Студенческий проектный офис»	Октябрь -июнь	Наставник Юрченко И.В.
5.	Реализация направления практику наставничества для маломотивированных и неуспевающих студентов «Точка опоры»	Октябрь -июнь	Наставник Ремпель Н.К.
6.	Реализация направления «Я могу» (участие в профессиональных конкурсах)	Октябрь -июнь	Горяинова О. В. и Чернышова Е.В.
7.	Работа студенческого сообщества «Молодежь: наука и инновации»	Октябрь -июнь	Белоусова Т.О.
8.	Направление «Финансовая грамотность: шаги к успеху»	Октябрь -июнь	Кучер Н.А.
9.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Куратор программы Кочурова А.Л., наставники
10.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Июнь	зам. директора по ВР Костина Т.И. Куратор программы Кочурова А.Л., наставники
11.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Июнь	Куратор программы Кочурова А.Л., наставники
12.	Проведение мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждение лучших наставников	Июнь	зам. директора по ВР Костина Т.И., Куратор программы Кочурова А.Л., наставники

Форма наставничества «Куратор - куратор»

Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам/ начинающим работу в должности куратора учебной группы в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям колледжа.

Основные задачи наставничества:

развитие имеющихся у молодых специалистов/ начинающих педагогических работников знаний и умений в области воспитательной работы, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

ускорение процесса адаптации молодого специалиста/ начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе, усвоения лучших традиций и правил поведения в колледже;

содействие профессиональному становлению молодого специалиста/ начинающего педагогического работника, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;

формирование мотивации у молодого специалиста/ начинающего педагогического работника к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

Содержание работы наставника

Наставник молодого специалиста, педагогического работника, впервые начинающего работать в колледже в должности куратора учебной группы:

знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;

оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;

консультирует по составлению воспитательно-планирующей документации (план работы, отчёт куратора и т.д.), помогает подобрать тематику кураторских часов, выбрать методы и формы работы со студентами и родителями;

оказывает методическую помощь в планировании и подготовке кураторских часов, подборе материалов, наглядных пособий и т. п.;

посещает кураторские часы наставляемого с последующим тщательным анализом (не менее 1 занятия в месяц);

помогает наладить взаимоотношения с социальными партнерами –обучающимися и их родителями;

контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

Примерная программа работы наставника «Куратор-куратор»

Наименование разделов и тем	Сроки
Подбор документов для изучения нормативно-правовой базы	Август
Инструктаж о ведении документации куратора	Август- сентябрь
Консультация: «Составление социально - педагогической характеристики группы»	
Практикум: «Разработка календарно-тематического планирования воспитательной работы группы»	Октябрь- март
Копилка педагогических идей: «Организация воспитательной работы с группой, родителями» (подбор учебно-методической литературы наставником)	Апрель- май
Час общения «Расскажи о себе», «Познай себя»	Август- сентябрь
Диагностика личностных качеств преподавателя (Опросник для диагностики способности к эмпатии, оценка уровня общительности по Ф.Ряховскому, оценка профессиональной направленности личности	
Диагностика сильных сторон и профессиональных затруднений молодого куратора	
Опрос «Степень комфортности нахождения в коллективе»	
Собеседование по выявлению затруднений в деятельности молодого специалиста, определение степени комфортности куратора в коллективе	
Час общения «Рациональное использование времени - важный фактор эффективной работы и достижения успеха»	Октябрь- март
Беседа «Степень комфортности нахождения в коллективе»	
Работа в паре «Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений куратора» с целью коррекции	
Диагностика сильных сторон и профессиональных затруднений молодого куратора	Апрель- май
Диагностика «Изучение факторов и барьеров май творческого саморазвития куратора»	
Беседа «Степень комфортности нахождения в коллективе»	
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Июнь

БАЗА НАСТАВНИКОВ

№	ФИО наставника	Месторабот ы	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

ВЗАИМНАЯ ОЦЕНКА РАБОТЫ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО ПОСРЕДСТВОМ АНКЕТИРОВАНИЯ¹

Анкета наставляемого (педагога)

Инструкция

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 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
6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
12. Насколько Ваши ожидания оправдались?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

¹ Методология (целевая модель) 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. URL: <http://k-obr.spb.ru/media/content/>

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

15. 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

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

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

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

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

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

21. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения студентов в группах, в которых Вы преподаете? [да/нет]

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

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

Анкета наставника

Инструкция

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. 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
4. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

11. Насколько Ваши ожидания оправдались?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

14. 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
---	-------------	-------	-------	----------	---------

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
4. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
5. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
6. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

