

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СМОЛЕНСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

Сафоновский филиал областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Смоленская академия профессионального образования»
(Сафоновский филиал ОГБПОУ СмолАПО)

УТВЕРЖДАЮ

Директор Сафоновского филиала
ОГБПОУ СмолАПО

_____М.А. Кочубаева

Приказ от 22.12.2022 г. №01-282

ПРОГРАММА

целевой модели наставничества в форме «педагог-педагог»

2022 г.

Содержание

1 Пояснительная записка.....	3
2 Содержание проблемы и необходимость ее решения.....	5
3 Цель программы.....	6
4 Участники программы.....	7
5 Ресурсное обеспечение.....	8
6 Работа по реализации программы.....	8
7 Литература.....	9

1 Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. В образовательных учреждениях молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, администрация, обучающиеся и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Идея создания программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Одной из ведущих составляющих ресурсного потенциала образовательного учреждения, определяющего качество подготовки специалистов, является его кадровый потенциал. Совершенствование качества человеческих ресурсов через создание условий для профессионального развития является одним из приоритетных направлений программы развития ОГБПОУ СмолАПО.

Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать весьма продолжительное время. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, у него еще не вполне сформированы профессионально значимые качества.

Программа целевой модели наставничества в форме «педагог-педагог» Сафоновского филиала ОГБПОУ СмолАПО (далее – Программа) способствует помощи начинающим педагогам и педагогам, испытывающим проблемы в профессиональной адаптации, личностно-профессиональной самоактуализации.

Интегральной целью процесса формирования профессионально - педагогической компетентности преподавателя является личность преподавателя как субъекта профессиональной деятельности.

Основными признаками понятия компетентности преподавателя являются: наличие знаний для успешной деятельности, понимание значения этих знаний для практики; набор операционных умений; владение алгоритмами решения трудовых задач; способность творческого подхода к профессиональной деятельности.

Выделяются три вида профессиональной компетентности:

- ключевая, которая представлена компетенциями, характеризующимися определенной универсальностью и общепрофессиональным характером;
- базовая, отражающая специфику профессиональной деятельности и являющаяся инвариантной к ней;
- специальная, которая отражает специфику конкретной предметной сферы профессиональной деятельности.

Ключевая компетентность

Компетенции	Компоненты
социальная	осознавать социальную значимость своей профессии; функционировать в поликультурном обществе; понимать место человека в политической организации общества; знать свои права и обязанности как гражданина своей страны
общекультурная	обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности; владеть средствами самостоятельного, методически правильного использования методов укрепления здоровья;

	владеть культурой мышления
коммуникативная	логически верно аргументировать и ясно строить устную и письменную речь; эффективно общаться с коллегами
информационная	владеть ИКТ; применять ИКТ в профессиональной деятельности; осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для профессиональной деятельности; владеть основными методами, способами и средствами получения и перевода одного вида информации в другой;
рефлексивная	строить «Я – концепцию»; анализировать и оценивать свою деятельность

Базовая компетентность

профессиональная	определять приоритеты профессиональной деятельности; использовать нормативные и правовые акты в своей деятельности; соблюдать нормы и правила профессиональной этики; внедрять системы управления качеством процесса подготовки специалиста; участвовать в научной и инновационной деятельности
организационная	организовывать собственную деятельность; определять цели деятельности и пути их достижения на основе анализа; находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность
общепедагогическая	владеть приемами саморазвития; повышать квалификацию; ориентироваться в технологиях профессиональной деятельности; ориентироваться в компонентах учения, их сущности и логической взаимосвязи
Предметно-ориентированная	использовать методы науки в процессе преподавания; осваивать новшества; понимать логику науки; реализовывать взаимосвязь содержания, форм и методов обучения; использовать различные формы организации образовательной деятельности; управлять учебной деятельностью студентов;

Специальная компетентность

диагностическая	владеть методиками психолого-педагогической диагностики и самодиагностики
проектировочная	определять цели и задачи педагогической деятельности; структурировать учебный материал, выделять ведущие знания, умения и навыки; проектировать развитие личности и коллектива
конструктивная	понимать адекватность методов и приемов обучения целям и содержанию; разрабатывать материалы сопровождения образовательного процесса с учетом междисциплинарных связей; определять виды самостоятельной работы студентов
аналитическая	владеть приемами рефлексии; владеть методами анализа; устанавливать причинно-следственные связи

2 Содержание проблемы и необходимость ее решения

В современных условиях, в связи с возрастающими требованиями рынка труда к качеству подготовки специалиста среднего профессионального образования, образовательное учреждение становится активным участником развития и совершенствования системы удовлетворения полисубъектных запросов потребителей.

Одним из путей решения данной проблемы в Сафоновском филиале ОГБПОУ СмолАПО (далее – филиал академии) является создание условий для педагогической профессионализации преподавателя (начинающего преподавателя)/мастера производственного обучения через целенаправленную, многоаспектную систему наставничества.

Процесс формирования и развития педагогической профессионализации преподавателя (начинающего преподавателя)/мастера производственного обучения базируется на компетентном подходе и реализуется в рамках программы целевой модели наставничества в форме «Педагог-педагог» через создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого преподавателя (начинающего преподавателя)/мастера производственного обучения, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Процесс наставничества является также инструментом профессионального роста преподавателя/мастера производственного обучения и рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Программа целевой модели наставничества в форме «Педагог-педагог» (далее – Программа) филиала академии предусматривает организацию системной индивидуальной работы преподавателя - наставника по развитию у начинающего преподавателя/мастера производственного обучения необходимых профессиональных навыков и умений осуществления педагогической деятельности, опытному педагогу представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и информационными технологиями.

В зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника внутри наставнической формы «педагог – педагог» могут быть разные вариации ролевых моделей взаимодействия:

1) **«опытный педагог – начинающий специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения начинающим специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

2) **«педагог-новатор - педагог, испытывающий проблемы»**, в рамках которого наставник помогает с решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем в организации образовательного процесса и в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями;

3) **«опытный куратор учебной группы – начинающий куратор»**, в рамках которого опытный куратор оказывает поддержку для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе со студенческим коллективом и в овладении современными программами воспитания;

4) **«наставник-педагог (специалист предприятия) – педагог, испытывающий проблемы»**, в рамках которого специалист предприятия оказывает помощь в повышении профессиональной компетентности педагогов в вопросах современного производства.

Вид наставничества – саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring). Саморегулируемое наставничество подразумевает, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним.

3 Цель программы

Целью реализации Программы является создание условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, позитивной динамики профессионализации начинающего преподавателя, через непосредственное и опосредованное воздействие на них в период их адаптации к преподавательской деятельности, направленное на формирование профессионально - педагогической компетентности – выраженной способности применять свои знания и умения через качество реализации определенных видов профессиональной деятельности.

Задачи программы:

- формирование профессиональных компетенций преподавателя/мастера производственного обучения и педагога, испытывающего проблемы;
- предупреждение затруднений в организации образовательной деятельности и создание условий для успешной адаптации;
- оказание помощи в изучении и внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового практического опыта;
- развитие профессиональной мобильности преподавателя/мастера производственного обучения на основе непрерывного самообразования;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.

Программа базируется на следующих принципах:

- перспективности – нацеленность на достижение лично значимого результата;
- принцип единства теории и практики - системный подход к системе наставничества;
- гуманизации – индивидуализация процесса повышения квалификации на основе самодиагностики;
- индивидуализации – признание факта уникальности траектории саморазвития преподавателя;
- преемственности - освоение накопленного опыта и его реконструкция в новых условиях.

Основное направление реализации Программы:

Основным направлением реализации Программы является методически-профессиональное наставничество, которое реализуется через такие виды деятельности как:

- педагогическое просвещение с целью обеспечения «нового» качества деятельности преподавателя на основе его самодиагностики;
- педагогическую и психологическую профилактику дезадаптации педагога (начинающего преподавателя)/мастера производственного обучения;
- развитие здоровьесберегающей среды деятельности преподавателя/мастера производственного обучения;
- научно – методическое сопровождение системы непрерывного самообразования;
- углубление процессов информатизации профессиональной деятельности;
- мониторинг успешности профессиональной деятельности преподавателя/мастера производственного обучения.

Особенностью Программы является то, что она рассматривает профессионально – предметное развитие преподавателя/мастера производственного обучения как единый процесс и предусматривает качественные изменения в процессе, позволяющие сделать процесс поэтапным и лично ориентированным с учетом индивидуально – психологических особенностей преподавателя/мастера производственного обучения, предполагая затем полную или частичную замену существующей стратегии профессиональной деятельности.

4 Участники программы

Участниками реализации Программы являются: директор, заместитель директора, начальники служб: образовательной деятельности и научно – методического сопровождения, социального партнерства и производственной деятельности, компьютерных и телекоммуникационных технологий, методист, психолог, председатели цикловых комиссий, руководитель методического объединения кураторов, преподаватели-предметники, начинающие преподаватели, мастера производственного обучения.

Все участники программы являются активными субъектами Программы.

Партисипативная структура управления Программой выстраивается в соответствии с основными функциями управления – планирование, организация, руководство и контроль. Она обеспечивает преподавателям (начинающим), кураторам и мастерам производственного обучения активную позицию в формировании профессионального самосознания, возможность повысить свой статус и получить признание в области образовательной деятельности; психологическую комфортность в трудовой деятельности; активное участие в экспериментальной деятельности филиала; возможность исключить ошибки в профессиональной деятельности, развиваться как специалисту.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности преподавателя;
- разрабатывать совместно с начинающим преподавателем/мастером производственного обучения план его профессионального становления;
- оказывать помощь наставляемому в реализации плана его профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим преподавателем/мастером производственного обучения учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- консультировать работу, оказывать необходимую индивидуальную помощь наставляемому в овладении педагогической специальностью, практическими приемами и способами качественного проведения учебных занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью преподавателя/мастера производственного обучения, вносить предложения о его поощрении;
- осуществлять мониторинг результатов труда наставляемых;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе наставляемого.

Требования к наставляемому преподавателю/мастеру производственного обучения:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности профессиональной деятельности и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- осваивать передовые методы и формы работы, правильно строить свои взаимоотношения с наставником;

- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;
- периодически представлять свою работу наставнику.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым (и):

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (взаимопосещение учебных занятий, собеседование, мастер-классы, стажировки и т.д.).

Ожидаемые результаты:

Планируемый результат реализации Программы предполагает положительную динамику формирования и развития профессиональных компетенций преподавателей (начинающих)/мастеров производственного обучения; постоянное совершенствование педагогической профессиональной деятельности на основе рефлексии и мониторинга; формирование индивидуального педагогического стиля, успешное прохождение процедуры аттестации.

5 Ресурсное обеспечение программы

Ресурсное обеспечение программы предполагает:

- создание системы «Наставничество» (профессионально-предметная подготовка);
- научно – методическое сопровождение процесса становления начинающих преподавателей;
- разработку индивидуальных (разно уровневых и вариативных) траекторий профессионального развития преподавателей на основе самодиагностики;
- разработку тематики семинаров-практикумов, групповых и индивидуальных консультаций;
- совершенствование информационно- библиотечного обеспечения и обслуживания;
- комплексное использование образовательных и производственных технологий для повышения квалификации преподавателей с использованием ИКТ;
- обновление механизмов сотрудничества образовательного учреждения с социальными партнерами и заключение договоров с предприятиями на стажировку преподавателей.

6 Работа по реализации программы

Реализация Программы осуществляется с позиции процессного подхода на основе мониторинга как прохождение определенных этапов: прогностического, практического и аналитического.

Прогностический этап имеет своей целью формирование проблемного сознания преподавателей/мастеров производственного обучения о необходимости профессионального развития через повышение квалификации, определение целей взаимодействия, определение круга обязанностей, а также анализ профессиональных потребностей и запросов начинающих преподавателей/мастеров производственного обучения на основе самодиагностики.

Программа самодиагностики уровня сформированности профессиональных компетенций преподавателя/мастера производственного обучения предусматривает тестирование по следующим видам профессиональной компетентности: ключевой, базовой, специальной и информационно - коммуникационной (Приложения 1,2,3).

На основе анализа полученных результатов осуществляется планирование работы постоянно действующих семинаров, групповых и индивидуальных консультаций, планов самообразования и посещений учебных занятий преподавателей/мастеров производственного обучения.

Практический этап предполагает разработку и реализацию Программы, коррективную профессиональных умений преподавателя/мастера производственного

обучения, создание банка научно-методического сопровождения Программы. (Приложение 4).

Аналитический этап реализует комплекс мероприятий по определению уровня адаптации преподавателя/мастера производственного обучения и степени его готовности к выполнению своих трудовых функций (Приложение 5).

Мониторинг в процедуре оценки наставничества представляет собой систему сбора, обработки, хранения и распространения информации о процессе наставничества в целом или отдельных его элементах, которая несет информацию о состоянии этого процесса и может обеспечить прогноз его развития.

Данные мониторинга являются основой для само- и взаимонализа участников самого процесса, динамики его развития и своевременного определения рисков.

7 Литература

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
5. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
6. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие/авт. - сост.: Л.А.Богданова, Л.Н.Вавилова, А.Ю.Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО»,2014.–144с.
7. Кузнецова Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист.– 2009.–№7.– С.63–65.
8. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПОКузТСиД»,2015. –89с.
9. Организация наставничества в школе / А. С. Васильева. – URL:<https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiyanastavnichest-va-v-shkole>.
10. Поздеева С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя/С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение.–2017.–С.7–14.