****

**Департамент образования и науки Тюменской области**

**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области**

**«Тобольский многопрофильный техникум»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрено:**  на заседании педагогического совета «30» августа 2024 года  Протокол № 1 | **Утверждено:**  приказом директора ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум»  «02» сентября 2024 года №102 |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Тобольск, 2024

**СОДЕРЖАНИЕ**

1**.** Пояснительная записка

2. Общие положения

3. Цель и задачи. Формы Наставничества.

4. Формы и методы работы с молодыми специалистами

5. Содержание Программы

6. Дорожная карта реализации Программы

7. Заключительные положения

**1. Пояснительная записка**

Программа реализации программы наставничества в техникуме разработана в соответствии с 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».

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. Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование»

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технологию 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, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии творческого потенциала, карьерного роста, саморазвития.

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.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются молодые педагогические работники, в том числе:

- проблемы адаптации в новом коллективе,

- проблемы педагога, 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.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящая Программа о системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» (далее – техникум) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Программе используются следующие понятия:

***Наставник*** — педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

***Наставляемый*** — участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

***Куратор - сотрудник*** образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения — школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

***Наставничество*** — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

***Форма наставничества*** - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

***Персонализированная программа наставничества*** — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого поддержку его сильных сторон.

1.3. ***Основными принципами*** системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом и всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности — куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.2. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

1.4. Правовую основу организации системы наставничества педагогических работников составляют:

• Трудовой кодекс Российской Федерации;

• Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

• Указ Президента РФ от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ в период до 2024 года»;

• Указ Президента РФ от 21 июля 2020 года №- 474 «О национальных целях РФ на период до 2030»;

• 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 (утв. распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);

* 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»);

• Концепция развития системы дополнительного профессионального педагогического образования непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области (утв. приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 06.11.2020 года №- 552-ОД);

* Приказ Департамента образования и науки Тюменской области от 25.03.2022 №185/ОД «Об утверждении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тюменской области».

**2. Цель и задачи. Формы Наставничества**

**2.1. Цель:** реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в профессии, быстрой адаптация в новом коллективе и новых условиях профессиональной деятельности и профессиональной самореализации.

**2.2. Задачи:**

- содействие в создании психологически комфортной образовательной среды наставничества в техникуме, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов, путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории развития;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников;

- содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитие горизонтальных связей в сфере наставничества в техникуме и с внешними социальными партнерами;

- развитие профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействие увеличению числа закрепившихся в педагогической профессии, в том числе молодых/начинающих специалистов;

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- формирование банка лучших практик наставничества в профессиональной деятельности;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- ознакомление с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышение профессионального уровня;

- привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-практиков, работодателей-наставников;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.

**2.3. Формы наставничества**.

В техникуме применяются разнообразные формы наставничества («педагог — педагог», «руководитель — педагог», «работодатель — педагог», «педагог партнерского вуза/колледжа — молодой педагог» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** — дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.

Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник — наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

***Наставничество в группе*** *—* форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

***Краткосрочное или целеполагающее наставничество*** — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

***Реверсивное наставничество*** — профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

***Ситуационное наставничество*** — наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

***Скоростное наставничество*** — однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — наставляемый» («равный — равному»).

***Традиционная форма наставничества*** («один-на-один») — взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

***Форма наставничества «учитель - учитель»*** — способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал — учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

***Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель»*** способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель — молодой педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем профессиональной образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Возможные варианты реализации Программы:

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума 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 с обучающимися», «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.).

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме как элемент системы повышения квалификации, профессиональных компетенций. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов, практик для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методических материалов.

**3. Организация системы наставничества**

3.1. Наставничество в ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» организуется на основании приказа директора техникума: ежегодно за каждым молодым педагогическим работником со стажем до 3 лет закрепляется наставник.

3.2. Педагогический работник назначается приказом директора наставником с его письменного согласия.

3.3. Учебно-методический отдел осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в техникуме;

- определяет кураторов реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых; подбирает и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета — официального сайта техникума/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках в других профессиональных образовательных организациях;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ, маршрутов наставничества;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в техникуме, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников техникума с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и директору техникума о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами техникума при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами техникума, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (административно-управленческий персонал, отделения, цикловые комиссии, психологическая служба, педагогический совет и пр.);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные ко ‹курсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении и или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников техникума;

- обращаться к куратору и директору техникума с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года NO 273-Ф3 «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка техникума;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в техникуме;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора техникума.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого — форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. На сайте размещаются базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

**4. Формы и методы работы с молодыми специалистами**

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

* уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
* индивидуальные особенности педагога;
* уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
* наличие практического опыта работы.

Формы и методы работы:

* диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
* беседы;
* индивидуальная работа с опытными педагогами;
* анализ собственной деятельности;
* индивидуальные и групповые консультации;
* педсоветы и семинары;
* открытые занятия, взаимные посещения занятий;
* тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
* самообразование, изучение методической литературы;
* анкетирование и опросы.

**5. Содержание Программы**

Наставничество — это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в техникуме является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Наставником может являться опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику, необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставников

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификация сотрудника | Педагог первой или высшей квалификационной категории;  Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества. |
| Показатели результативности | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности;  Отсутствие жалоб от родителей и обучающихся. |
| Профессиональные знания и навыки | Знание методики, психологических особенностей обучающихся;  Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и обучающимися;  Аккуратность, дисциплинированность, ответственность, ориентация на результат;  Командный стиль работы. |
| Личные мотивы к наставничеству | Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации. |

Наставничество выстроено в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

* Изучение локальных актов техникума о наставничестве.
* Закрепление молодых специалистов за педагогами-стажёрами.
* Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
* Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

2-й этап – основной. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему индивидуальный образовательный маршрут.

* Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе.
* Совместное проектирование образовательного процесса.
* Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других СПО.
* Консультации для молодых специалистов по работе с родителями (законными представителями).
* Самообразование молодых специалистов.
* Обсуждение профессиональной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

* На учрежденческом/муниципальном уровне;
* Анализ результатов работы;
* Обобщение опыта работы;
* Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.
* Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Для конструктивного взаимодействия наставника и начинающего педагога необходимо сочетание и применение наиболее эффективных форм, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство, запланировать организацию деловых и ролевых игр, работу в малых группах, анализ проблемных ситуаций.

**6. Дорожная карта реализации Программы**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание работы** | | **Сроки** | | **Ответственный** | |
|  | | Знакомство с молодыми педагогами. Назначение наставников. | | Сентябрь | | Руководитель УМО |
|  | | Утверждение плана работы молодых педагогов и наставников на учебный год. | | Сентябрь | | Руководитель УМО, методисты отделений |
|  | | Формирование банка наставляемых педагогов | | Сентябрь | | Руководитель УМО, методисты отделений |
|  | | Формирование банка наставников | | Сентябрь | | Руководитель УМО, методисты отделений |
|  | | Составление ИОМ (индивидуальных образовательных маршрутов, траекторий) в плане работы наставников. Результативность деятельности педагогов. | | Сентябрь | | Руководитель УМО, методисты отделений,  наставники |
|  | | Посещение уроков/занятий молодых педагогов, уроки от наставников. Мастер – классы для молодых педагогов. | | В течение года | | Руководитель УМО, методисты отделений, председатели цикловых комиссий,  наставники |
|  | | Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня. | | В течение года | | Руководитель УМО, методисты отделений, председатели цикловых комиссий,  наставники |
|  | | Диссеминация опыта работы молодыми педагогами (выступления, публикации и т.д.) на разных уровнях. | | В течение года | | Руководитель УМО, методисты отделений, наставники |
|  | | Участие в методических, конкурсных и других мероприятиях в области повышения профессиональных компетенций и реализации поддержки системы менторства Департамента образования и науки Тюменской области, ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», Отделения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Тобольск. | | В течение года | | Руководитель УМО, методисты отделений, наставники |
|  | | Консультационно-методическая помощь через образовательные интенсивы, посещения уроков, семинары, наставничество. | | В течение года | | Руководитель УМО, методисты отделений, председатели цикловых комиссий, наставники |
|  | | Стажировочные площадки (в т.ч. участие в образовательных программах «Умные каникулы», «Легкий старт») для молодых педагогов, наставников на площадках профессиональных образовательных организаций – партнеров, работодателей | | В течение года | | Руководитель УМО, методисты отделений, председатели цикловых комиссий, наставники |
|  | | Анализ деятельности и достижения молодых педагогов. Реализация программ/траекторий наставничества. | | Июнь | | Руководитель УМО, методисты отделений |
|  | | Формирование банка лучших практик наставничества в профессиональной деятельности, успешных кейс-практик, персонализированных программ наставничества педагогических работников | | В течение года | | Руководитель УМО, методисты отделений, наставники |
|  | | Информационная поддержка системы наставничества | | В течение года | | Руководитель УМО, методисты отделений, наставники |

**7. Заключительные положения**

7.1. Настоящая Программа вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

7.2. В Программу могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами.