



Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«Ленинградский социально-педагогический колледж»



Г. В. Бауэр

01.09.2020 год

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГАПОУ КК ЛСПК**

Научно-методический отдел	Версия № 1
ПП 02.3	Количество листов 12

2020 г.



Составители:

И.В. Анкуда, заместитель директора по учебной работе ГАПОУ КК ЛСПК.

С.А. Сырова, преподаватель ответственный за работу научно-методического отдела.

Ю.В. Вышенцова, преподаватель ответственный за работу методического отдела.

Программа наставничества ГАПОУ КК «Ленинградский социально-педагогический колледж» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	
1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	
2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ГАПОУ КК «ЛЕНИНГРАДСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ».....	
3. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	
4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАСТАВНИКА».....	

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Программа о наставничестве (далее – Программа) в (Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Ленинградский социально-педагогический колледж», далее - ГАПОУ КК ЛСПК») разработана в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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"), Уставом ГАПОУ КК ЛСПК и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в систему работы колледжа.

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений. Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;



– разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм

наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

– разработку календарного плана работы Школы наставника.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ.

МОДЕЛЬ ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ.

Цель программы: Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в ГАПОУ КК «Ленинградский социально-педагогический колледж» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества. Организовать постепенное вовлечение обучающихся(студентов) и молодого преподавателя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности; создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для профессиональной деятельности, закрепления молодых специалистов в реальном и будущем коллективах.

Задачи программы:

1. Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям.

Проект наставничества № 1 «Преподаватель- студент»:

- **Микро-проект** 1.1. «Активный профессионал-неуспевающий студент»
1.2. «Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию».

Индикативные показатели Программы:

- 1) Умение планировать собственную образовательную деятельность на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Умение работать в команде, с целью получения профессиональных знаний.
- 3) Умение проектировать свою индивидуальную траекторию развития в области профессионального образования.

- 4) Овладение системой профессиональных знаний: предметных, метапредметных и личностных результатов освоения профессиональной программы.
- 5) Формирование профессиональных компетенций у будущего специалиста.
- 6) Повышение профессиональной культуры обучающегося.

Проект наставничества № 2 «Преподаватель- преподаватель»:

- **Микро-проект** 2.1. *«Опытный преподаватель-молодой специалист».*
 - 2.2 *«Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы».*
 - 2.3. *«Педагог-новатор – консервативный педагог».*
 - 2.4. *«Опытный предметник – неопытный предметник»*

Индикативные показатели Программы:

- 1) активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- 2) повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- 3) появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- 4) участие молодых преподавателей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- 5) наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- 6) успешное прохождение процедуры аттестации.
- 7) умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и студенческую, на основе творческого поиска через самообразование;
- 8) овладение методикой проведения уроков;
- 9) умение работать с группой на основе изучения личности студента, проводить индивидуальную работу;
- 10) умение индивидуально работать со студентами;
- 11) овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- 12) повышение методической, интеллектуальной культуры преподавателя.



2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ГАПОУ КК «ЛЕНИНГРАДСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
«Преподаватель-преподаватель»	– «опытный преподаватель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
«Преподаватель-студент»	- «активный профессионал - неуспевающий студент» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; - «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.



Форма наставничества: «Преподаватель - преподаватель»
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА
Форма наставничества: «Преподаватель-преподаватель».
Ролевая модель: «опытный преподаватель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы колледжа в области ..., изучена Программа развития		



2.2	Изучить инфраструктуру колледжа, учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство колледжа, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине ...		
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу)		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ??, которые		



			учитываются при подготовке к занятиям		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышенииграмотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и		По формату подготовлены ...		



	правила), сопровождающей деятельность педагога				
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению профессиональной грамотности студентов		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14					

Подпись наставника _____

«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____

«___» _____ 20__ г.



Форма наставничества: «Преподаватель - студент»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Преподаватель-студент».

Ролевая модель: «Активный профессионал-неуспевающий студент»;

«Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию».

Ф.И.О. и должность наставляемого студента

Ф.И.О. и должность наставника

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика/студента					
2.1	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		



	по направлению, которое вызывает затруднения				
2.2	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		



2.6	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус		
2.7	Выступить с докладом о студенческом проекте на.....		Доклад представлен на конференции «...»		
2.8	Изучить основы профессиональной грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению профессионализма		Проведен квест по формированию профессиональной грамотности (указать тему)		
2.9	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию		Принято участие в фестивале, в конкурсе и получен статус лауреата		
2.10	Изучить основы ... профессиональной деятельности, определить возможности роста в профессии		Сформировано понимание специфики профессиональной деятельности и определены ее возможности в условиях современности		
2.11	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в студенческой группе		
2.12	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____

« ____ » _____ 20__ г.



КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	август	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	сентябрь	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	сентябрь	Директор ОО
Организация содержания деятельности наставнических групп и пар на период 2020-2021 учебного года.	октябрь	Куратор
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	В течение года	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	В течение года	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год	Май-июнь	Куратор