

Департамент по делам казачества и кадетских учебных заведений
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«БЕЛОКАЛИТВИНСКИЙ КАЗАЧИЙ КАДЕТСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
ТЕХНИКУМ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА БЫКОВА БОРИСА ИВАНОВИЧА»
347010, Ростовская обл, Белокалитвинский р-н, п. Коксовый, ул. Чехова, 18
Тел: 8-863-83-342-14
Эл.почта: ru90BKKPU@yandex.ru

Принято

на заседании Педагогического
совета ГБПОУ РО «БККПТ имени
Героя Советского союза
Быкова Бориса Ивановича»
Протокол № 1
от 31.08.2022

Утверждено

приказом ГБПОУ РО «БККПТ имени
Героя Советского союза
Быкова Бориса Ивановича»
№ 222 от 31.08.2022
Директор
В.В. Мелентей



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
по направлению «педагог-педагог»**

Наставляемый – мастер производственного обучения
Алешуткина Олеся Андреевна (молодой/начинающий педагог)

Код и наименование профессии – 43.01.09 Повар, кондитер

Наставник – мастер производственного обучения
Бикмулина Людмила Антоновна (высшая квалификационная категория)

2022 год

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий.

Профессиональная помощь необходима не только начинающим педагогам, но и опытным. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с опытными педагогами на уровне образовательной организации.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи:

- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения в детских объединениях.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

2.Содержание программы

Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров в Лаборатории педагогического совершенствования.

План реализации мероприятий программы наставничества

№	Мероприятие	сроки	Деятельность наставника
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого	сентябрь	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)
2	Круглый стол «Проблемы и успехи педагогической деятельности»	октябрь	Организация работы «Круглого стола»
3	Индивидуальные консультации	по запросу	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога
4	Психолого-педагогический консилиум «Развитие коммуникативной культуры у обучающихся».	Октябрь-ноябрь	Организация работы «Круглого стола»
5	Личностные особенности педагогических	Октябрь-	Организация работы

	работников и характер межличностных отношений в трудовом коллективе.	ноябрь	«Круглого стола»
6	Психологические аспекты формирования гражданско-патриотических качеств у обучающихся.	Октябрь-ноябрь	Организация работы «Круглого стола»
7	Синдром выгорания в педагогической профессии и способы его профилактики.	декабрь	Организация работы «Круглого стола»
8	Открытые занятия, семинары наставника, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	Октябрь-декабрь	Организация работы «Круглого стола»
9	Психолого-педагогические основы активизации познавательной деятельности обучающихся.	Октябрь-ноябрь	Организация работы «Круглого стола»
10	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника. Организация работы Лаборатории педагогического совершенствования по проектированию занятий с использованием конкретных технологий обучения
11	Создание портфолио наставляемого	декабрь	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.
12	Итоги реализации программы	декабрь	Подготовка отчета наставника и наставляемого

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты

для наставляемого педагога:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Индикативные показатели

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС СПО.
3. Умение работать с коллективом обучающихся на основе изучения личности обучаемого, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с обучающимися.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП СПО, уровня формирования УУД обучающихся.
7. Становление педагога как профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

4. Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

На начало года

Анкета наставляемого

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником _____
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? _____
3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? _____
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? _____
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? _____
6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни? _____
7. Что Вы ожидаете от программы? _____
8. Что для Вас является особенно ценным в программе? _____

9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым? _____
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?
4. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым? _____
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу? _____
6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого? _____
7. Насколько вам нравится работать наставником? _____
8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?

Конец года.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

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

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько полезна была помощь наставника?
6. Насколько был понятен план работы с наставником?
7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

13. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
15. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества
(для наставника)**

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

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
 2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
 3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?
 4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи
 5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
 6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
 7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
 8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
 9. Насколько понравилась работа наставником?
 10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____
 12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

 14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
 15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
 16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
 17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]
- Благодарим вас за участие в опросе!

Оценка наставников по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: _____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	

Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

Оценка наставляемого по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения:

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	