

Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Хилокское железнодорожное училище»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ
«Хилокское железнодорожное училище»



И.Г.Чашин

«15» ноября 2020г

**Программа наставничества
государственного профессионального образовательного учреждения
«Хилокское железнодорожное училище»
на 2020 - 2021 гг.**

Введение

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология 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, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

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. Внедрение программ наставничества в ГПОУ «ХЖУ» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, 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. Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы, составляют:

- Всеобщая Декларация добровольчества;
- Конвенция о правах ребенка;
- Конвенция о правах инвалидов;
- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
 - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
 - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
 - Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;
 - Устав ГПОУ «ХЖУ»;
 - Локальные акты ГПОУ «ХЖУ», регламентирующие воспитательную и образовательную деятельность.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по трем формам наставничества, представленным ниже:

педагог — педагог

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА - «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»,
педагог

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых специалистов.

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 ГПОУ "ХЖУ", позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

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

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

Ожидаемые результаты

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.
 - ✓ эффективный способ самореализации;
 - ✓ повышение квалификации;
 - ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Форма наставничества: «преподаватель- преподаватель». Ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____
 Ф.И.О. и должность наставника _____
 Срок осуществления плана: с «___» _____ 2020 г. по «___» _____ 2020 г.

**Примерная программа
 работы наставников с молодыми педагогами**

	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	срок
	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО. Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО	Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО. Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО			сентябрь
1	Познакомиться с коллективом: преподаватели, мастера п/о, бухгалтерия, библиотека	Знакомство с коллективом			сентябрь
	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана Молодого специалиста		сентябрь
2	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
3	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога	Разработка индивидуального плана педагога	Наличие индивидуального плана педагога		сентябрь
	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ		I семестр

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Вариант взаимодействия «работодатель – будущий сотрудник»

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, личного 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 работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Форма наставничества: «работодатель - студент».

Ролевая модель: «работодатель - будущий сотрудник»

Ф.И.О. и должность наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 2020 г. по «___» _____ 2020 г.

**Примерная программа
работы наставников с молодыми педагогами**

№ п/п	Содержание работы	Сроки
1	Доведение информации до участников программы	Сентябрь
2	Организация отбора и обучения наставников	Сентябрь-Октябрь
3	Трудоустройство на производственную практику студентов	В течение года
4	Трудоустройство студентов выпускных курсов на работу	Май-Июнь

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«___» _____ 2020г.

«___» _____ 2020г

4	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы	Сентябрь-октябрь
5	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.	В течении года
6	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.	В течении года
7	Создание портфолио	Организация деятельности по изучению вопроса.	Работа над портфолио	В течении года
8	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.	В течении года
9	Организация продуктивной деятельности	Разработка УМК и т.д.	Методические продукты	В течении года
10	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.	В течении года
11	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 течении года
12	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста		До 01 октября До 01 мая

Подпись наставника _____ 2020г.
« _____ »

Подпись наставляемого сотрудника _____

« _____ » 2020г