

Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина»»

«СОГЛАСОВАНО»

УТВЕРЖДЕНО:



Директор ОГА ПОУ БМК

М.К. Кузьмина М.К. Кузьмина

31 августа 2020 г.

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОГА ПОУ БМК**

Принято педагогическим советом

(протокол № 1 от 31.08.2020 г.)



НАСТАВНИЧЕСТВО

г. БОРОВИЧИ

1. Общие положения.

1.1. Программа наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

1.2. Наставниками могут быть обучающиеся колледжа, представители сообществ выпускников колледжа, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), преподаватели и иные должностные лица колледжа, сотрудники лечебно – профилактических учреждений, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

1.3. Наставляемым может стать любой обучающийся колледжа, а также молодой специалист и преподаватель на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

1.4. Наставничество организуется на основании приказа директора ОГА ПОУ БМК.

1.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Как правило, наставник прикрепляется к наставляемому на срок не менее одного года.

1.6. Замена наставника производится приказом директора ОГА ПОУ БМК в случаях:

- ✓ увольнения (отчисления) наставника;
- ✓ перевода на другую работу подшефного или наставника;
- ✓ привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- ✓ психологической несовместимости наставника и подшефного.

1.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач индивидуальной программы в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

1.8. Программа наставничества рассчитана не менее одного года. Общий срок реализации программы: 3 года

1.9. Принципы наставничества

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

1.10. Правовой основой института наставничества являются:

- ✓ нормативные акты Министерства образования РФ и РК, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки преподавателей и специалистов образовательных учреждений;
- ✓ приказ директора ОГА ПОУ БМК об организации наставничества;
- ✓ программа наставничества;
- ✓ индивидуальный план развития под руководством наставника

2. Формы наставничества

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

В числе форм наставничества, реализуемых в колледже, можно выделить **четыре**:

- ✓ «обучающийся – обучающийся»;
- ✓ «педагог-обучающийся»
- ✓ «педагог – педагог»;
- ✓ «работодатель – обучающийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

2.1. Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся»

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов,
- развитие гибких навыков и мета компетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации,
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

Обучающиеся – наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоземotionalного фона внутри группы и колледжа;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие

образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований разного уровня, лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенной дисциплиной, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;
- взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме вне учебной деятельности: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Схема реализации формы наставничества «Обучающийся – обучающийся».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «обучающийся-обучающийся»	Конференция
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов.

	Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в сообщество обучающихся, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу	Поощрение на конференции колледжа.

2.2. Форма наставничества «Педагог-педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления преподавателя;
- сформировать сообщество колледжа (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень колледжа и его психологический климат. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в данном коллективе колледжа;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

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

Квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none"> ➤ преподаватель первой или высшей квалификационной категории ➤ наличие опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> ➤ стабильно результаты образовательной деятельности ➤ обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> ➤ глубокое знание преподаваемой дисциплины, МДК ➤ высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> ➤ умение обучать других ➤ умение слушать ➤ аккуратность, дисциплинированность, ответственность ➤ ориентация на результат ➤ командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> ➤ потребность в передаче опыта педагогической деятельности ➤ потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

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-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими преподавателями, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах колледжа.
- Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа 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 сообщества педагогов – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный преподаватель», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Область применения.

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по программам среднего профессионального образования.

Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого преподавателя, серия семинаров, разработка методического пособия.

2.3. Форма наставничества «Работодатель-обучающийся»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя лечебно – профилактического учреждения с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятиям – подготовленным и мотивированным кадрам.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет 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 ЛПУ с должным уровнем подготовки.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в колледже;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 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. Возможно, выпускник колледжа, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию мета компетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – обучающийся» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «успешный профессионал – обучающийся, выбирающий профессию» – кратко-срочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе обучающихся возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Область применения.

В профессиональных образовательных организациях: практик ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации. Передача наставником личного профессионального опыта, знаний, умений и навыков студенту осуществляется на основании Договора о наставничестве (приложение 2).

Организация работы в рамках всех трех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) колледжа, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Обязательным документом для любой формы наставничества является Согласие на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние (приложение 4).

3. Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- 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 преподавателей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого преподавателя;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

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

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов.

для студентов:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- высокая успеваемость обучающихся по основным дисциплинам;
- снижение (отсутствие) уровня личностной тревожности;
- понимание собственного будущего;
- эмоциональное состояние при посещении колледжа.

4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

4.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника среди преподавателей колледжа, рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

4.2. В целях популяризации роли наставника использовать следующие меры:

- ✓ проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”» и т. д.;
- ✓ поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого;
- ✓ интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.);
- ✓ участие руководителей структурных подразделений в программах наставничества;
- ✓ организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников колледжа повышает их авторитет в коллективе.

4.3. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников

Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа власти субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

- ✓ почетной грамотой;
- ✓ почетного звания «Лучший наставник»;
- ✓ нагрудным знаком наставника;
- ✓ иные.

Также могут применяться в целях поощрения:

- ✓ благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- ✓ размещение фотографий лучших наставников на Доске почета колледжа;
- ✓ предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- ✓ рекомендации при трудоустройстве;
- ✓ образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- ✓ иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

4.4. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

Основными элементами иерархической системы являются:

достижения: визуальное (материальное) выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;

глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

**Примерная программа
работы наставников с молодыми преподавателями**

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (далее – МС)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», НПБ, локальных актов колледжа. Составление рабочей программы, КОСов, сам. работы. Обучение правилам заполнения журнала.	Компетентность МС в заполнении документации
3.	Ознакомление с профстандартом преподавателя	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития преподавателя	Наличие программы индивидуального профессионального развития
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты, программы «Skype»	Возможность постоянного взаимодействия и общения
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, преподавателей колледжа, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Видеозапись занятий, организация работы с видеоматериалами. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС.	Компетентность молодого преподавателя в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
6.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и преподавателей колледжа. Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого преподавателя использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.

7.	Формирование позитивного имиджа преподавателя	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с преподавателями, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i>	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
2 год			
1.	Моделирование воспитательной работы в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе <i>(проектирование целей, методы сплочения студенческого коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)</i> Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	Самостоятельное оформление МС документации. Наличие рабочей программы по дисциплине, МДК, по воспитательной работе.
2.	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио МС	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио МС

4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка МС к прохождению аттестации.
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка КОСов и др.	Методические продукты
6.	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС (<i>с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год</i>)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
3 год			
1.	Разработка рабочей программы преподавателя, программы воспитательной работы с группой. Ведение документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по дисциплине, МДК, программы воспитательной работы с группой. Компетентность в оформлении документации.
2.	Организация вне учебной деятельности	Организация и проведение практикум по разработке программы вне учебной деятельности.	Наличие программы вне учебной деятельности МС
3.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на квалификационную категорию
4.	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	Совместный проект
5.	Методическая выставка	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога -

	достижений МС		систематизация наработок профессиональной деятельности.
6.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
7	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	

Особенности и механизмы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года.

Ключевая идея программы: основной подход в организации наставничества – амбивалентный, т.е. двунаправленный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих преподавателей.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого преподавателя и личностного становления обучающихся носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности наставляемого. В построении деятельности наставников можно выделить пять этапов:

Первый этап. Организация, разработка, рассмотрение и утверждение «Положения о наставничестве»

Второй этап. Анкетирование молодых преподавателей в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности, общении и т.д..

Третий этап. Составление и реализация перспективной программы (приложение 1) и индивидуального плана работы наставников (приложение 4).

Четвёртый этап. Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого преподавателя, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, личностного и профессионального развития обучающихся.

Пятый этап. Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с наставляемым начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах или достижениях и успехах (в зависимости от формы и модели наставничества). Затем разрабатывается совместная программа работы наставляемого с наставником. Чтобы взаимодействие между наставником и наставляемым было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие единомышленников разных поколений, интересов.

Наставничество стимулирует потребности наставляемых в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации, оказывает им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышает их профессиональную компетентность

Партнерское соглашение о наставничестве

г. Боровичи

«___» _____ 20__

Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина», в лице директора Кузьминой М.К., действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Сторона – 1», с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем «Сторона - 2», заключили настоящее соглашение о наставничестве.

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии _____ в программе наставничества в целях оказания консультационной помощи для профессионального и личностного развития обучающихся ОГА ПОУ БМК.

1.2. Стороны определили следующие задачи:

- оказание помощи и поддержка обучающихся (педагогов) в профессиональном развитии,
- повышение уровня профессиональных компетенций обучающихся (педагогов).
- передача наставником личного профессионального опыта, знаний, умений и навыков обучающихся (педагогов).

2. Права и обязанности сторон

2.1. Наставник обязан:

2.1.1 разрабатывать совместно со обучающимися (педагогами) индивидуальный план программы наставничества;

2.1.2 передавать наставляемому свои знания и опыт при осуществлении программы наставничества;

2.1.3 личным примером развивать положительные качества обучающихся (педагогов) содействовать развитию профессионального кругозора.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1 всесторонне изучать компетенции наставляемого, его отношение к работе, обучению;

2.2.2 наставник имеет право на получение информации о работе, учебе или иной деятельности, в которой наставляемый принимает участие;

2.2.3 с целью помощи и поддержки подопечного, наставник имеет право подключать к процессу наставничества третьих лиц;

2.2.4 составлять отчет о результатах деятельности обучающихся (педагогов) по завершению срока программы наставничества.

2.3. ОГА ПОУ БМК обязан:

2.3.1 курировать процесс наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

2.4. ОГА ПОУ БМК имеет право:

2.4.1 проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

2.3.3 применять различные формы поощрений наставников

3. Срок действия соглашения

3.1 Настоящее партнерское соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении текущего учебного года.

3.2. По истечении срока действия соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи сторон

Министерство образования
Новгородской области

ОГА ПОУ «Боровичский
медицинский колледж имени А.А.
Кокорина»

Адрес: Новгородская обл., г.
Боровичи, ул. С.Перовской, 92 А

ИНН 5320015894 КПП 532001001

р/с 40603810143054000002

Отделение №8629 Сбербанка России
г. Великий Новгород

Директор областного
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Боровичский
медицинский колледж имени А.А.
Кокорина» _____ **М.К. Кузьмина**

(подпись)

М.П.

СОГЛАШЕНИЕ
о сотрудничестве между наставником и наставляемым

Я, наставник, _____
(Ф.И.О., профессия (должность) наставника)

беру на обучение _____
(Ф.И.О. наставляемого)

и обязуюсь помочь овладеть специальностью, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

« _____ » _____ 20 _____
дата

подпись наставника

Я, наставляемый, _____
(Ф.И.О.)

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять индивидуальную программу наставничества, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения специальностью.

« _____ » _____ 20 _____
дата

подпись наставляемого

« _____ » _____ 20 _____
дата

законный представитель

Согласие на обработку персональных данных от участников наставнической программы (законных представителей)

Я, _____,

(фамилия, имя, отчество субъекта персональных данных)

в соответствии с п. 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных", зарегистрирован ___ по адресу: _____,

документ, удостоверяющий личность: _____,

(наименование документа, N, сведения о дате выдачи документа и выдавшем его органе)

в целях _____ реализации программы наставничества _____

(указать цель обработки данных)

даю согласие _____,

(указать наименование или Ф.И.О. лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению оператора, если обработка будет поручена такому лицу)

находящемуся по адресу: _____,)

на обработку моих персональных данных, а именно: _____

(указать перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных)

то есть на совершение действий, предусмотренных п. 3 ст. 3

Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных".

Настоящее согласие действует со дня его подписания до дня отзыва в письменной форме.

" ___ " _____ г.

Субъект персональных данных:

_____ / _____

(подпись) (Ф.И.О.)

Законный представитель субъекта персональных данных:

_____ / _____

(подпись)(Ф.И.О.)

Примерные индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставников

Модель наставничества: «Педагог – педагог»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

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

	задание, действия	период выполнения	планируемый результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления			
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	октябрь 2020	Перечень компетенций, требующих развития
2	Провести диагностическую /развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития	Октябрь 2020	Перечень тем консультаций с наставником
3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	Октябрь 2020	Меры преодоления профессиональных трудностей
Раздел 2. Вхождение в должность			
1	Ознакомиться с направлениями работы колледжа, программой развития, документами, регламентирующими деятельность педагога и организацию учебно-воспитательного процесса	Октябрь 2020	Знание содержание документов, регламентирующими деятельность педагога и организацию учебно-воспитательного процесса
2	Учиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Ноябрь 2020	Знание методов анализа деятельности

Раздел 3. Профессиональное развитие начинающего преподавателя			
1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся колледжа	Октябрь-ноябрь 2020	Знание и учет результатов психолого-педагогической диагностики
2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение учебного года	Знание методов планирования и целеполагания
3	Познакомиться с планом воспитательной работы, успешным опытом организации внеаудиторной деятельности обучающихся колледжа	В течение учебного года	Обзор активных форм организации внеаудиторной деятельности
4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	В течение учебного года	Планы родительских собраний
5	Перенять опыт оформления документации (перечень, макеты, рекомендации), сопровождающей деятельность педагога; Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога	В течение учебного года	УМК по дисциплине, курсу, модулю; технологические карты занятий
6	Изучить формы и направления самообразования, успешный опыт организации профессионального развития преподавателя (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, ЦОП)	Октябрь-ноябрь 2020	План профессионального саморазвития
7	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и	В течение учебного года	Алгоритм эффективного поведения преподавателя при возникновении конфликтных

	коллегами, в группе обучающихся и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		ситуаций, знание способов их профилактик
8	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности; подготовить публикацию/ конкурсную документацию/	В течение учебного года	Сертификат о публикации
9	Принять участие в конференции, конкурсе и т.д. с последующим анализом полученного опыта	В течение учебного года	Диплом (сертификат) о победе (участии)
10	Прохождение курсов повышения квалификации по преподаваемой дисциплине, курсу, модулю	В течение учебного года	Удостоверение о повышении квалификации

Модель наставничества «Педагог- обучающийся»

Ф.И.О. и должность наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__

	Задание, действие	Период	Планируемый результат
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления			
1	Провести самодиагностику с целью определения приоритетных направлений развития	Октябрь 2020	Перечень компетенций, требующих развития
2	Провести диагностическую /развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития	Октябрь 2020	Перечень тем консультаций с наставником
3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	Октябрь 2020	Меры преодоления профессиональных трудностей
Раздел 2. Направления профессионального развития			
1	Изучить интернет-инструкции по направлению, которое вызывает затруднение (работа на платформе Гугл-класс для организации обучения с использованием дистанционных форм и электронных ресурсов)	Октябрь 2020	Перечень и обзор инструкций, интернет-ресурсов
2	Перенять успешный опыт наставника по ориентации и работе на платформе дистанционного обучения	Октябрь 2020	Знание навигации на интернетплатформе
3	Изучить правила и требования к созданию эффективного обучающего курса	Октябрь 2020	Алгоритм создания обучающего курса
4	Сопровождение преподавателя по мере формирования контента курса учебно-методической документацией и электронными ресурсами	В течение учебного года	Сформированный контент обучающего курса

Модель наставничества «Работодатель – обучающийся»

Ф.И.О. и должность наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__

	Задание, действие	Период	Планируемый результат
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления			
1	Провести самодиагностику с целью определения приоритетных направлений развития	Октябрь 2020	Перечень компетенций, требующих развития
2	Провести диагностическую /развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития	Октябрь 2020	Перечень тем консультаций с наставником
3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	Октябрь 2020	Меры преодоления профессиональных трудностей
Раздел 2. Направления профессионального развития			
1	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	Ноябрь 2020	Оценка личностного и профессионального потенциала
2	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности	Ноябрь 2020	Знание методов планирования и целеполагания
3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Ноябрь 2020	Повышение самооценки коммуникативных компетенций
4	Повысить успеваемость по дисциплинам	В течение учебного года	Средний балл не ниже 4.0
5	Пройти профориентационную программу	В течение учебного года	Результаты профессиональных тестов, профессиональных проб

6	Посещать кружок/секции, программу профессионального обучения, дополнительного профессионального образования/	В течение учебного года	Документ, подтверждающий освоение программы
7	Организовать и провести совместно с наставником мероприятие на базе предприятия-партнера	В течение учебного года	Конспект совместного мероприятия