

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Адыгея «Красногвардейский аграрно – промышленный техникум»



тврждаю
Директор ГБПОУ РА «КАПТ»
А.К.Пчихачев
Приказ № 2 от 22.09.2023 г.

Программа наставничества
ГБПОУ РА «Красногвардейский аграрно – промышленный техникум»
на 2023 – 2025 гг.

Рассмотрена на педагогическом
совете 22.09.2023 г протокол №2

Красногвардейское - 2023

Содержание		
№ пп	Наименование	стр.
1.	Паспорт Программы.	3
2.	Общие положения.	6
3.	Концептуальные обоснования Программы наставничества.	6
4.	Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в техникуме.	7
5.	Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества	8
6.	Общие требования к структуре управления программой	8
7.	Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар	9
8.	Форма наставничества «мастер п/о - мастер п/о»	10
9.	Мониторинг Программы наставничества.	11
10.	План реализации мероприятий Программы наставничества	12
11.	План работы наставника по адаптации к педагогической деятельности молодого мастера п/о в ГБПОУ РА «Красногвардейский аграрно – промышленный техникум»	16
12.	Заключение.	17

Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества ГБПОУ РА «Красногвардейский аграрно-промышленный техникум» на 2023 – 2025 гг.
Основание для разработки программы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ с изменениями; 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»»; 3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; 4. Указ Президента РФ от 27 июля 2022 года № 401 «О проведении в РФ года педагога и наставника»»; 5. Распоряжение 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»; 6. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»); 7. Локальные акты ГБПОУ РА «Красногвардейский аграрно – промышленный техникум».
Разработчик программы	Глишев Р.А., мастер производственного обучения, преподаватель спецдисциплин, председатель ПЦК мастеров п/о
Цель программы	Создание условий успешного закрепления на месте работы или же в должности преподавателя, мастера производственного обучения, молодого специалиста. Раскрытие и повышение его профессионального потенциала.. Определение формы, методики работы педагога-наставника с молодым специалистом.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - оказание помощи молодым преподавателям, мастерам п/о в профессиональной и личностной адаптации; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; - создание условий для включенности молодых специалистов в профессиональную работу, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Ожидаемые результаты Программы	В области создания условий, обеспечивающих качество реализации Программы наставничества

	<ul style="list-style-type: none"> - Закрепление молодого педагога на рабочем месте, рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя, мастера п/о в техникуме. - Снижение проблем адаптации в новом педагогическом коллективе: психологические, организационные и социальные. - Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. - Улучшение психологического климата в студенческом и педагогическом коллективах, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерств. <p>В области развития кадрового потенциала</p> <ul style="list-style-type: none"> - Плавный «вход» молодого педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов. - Разработка наставнических программ. В том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками; - Формирование системы диагностики мониторинга профессиональных дефицитов, что требует разработки удобного, нетрудоёмкого и проективного инструментария. <p>В области достижений наставляемых</p> <ul style="list-style-type: none"> - Формирование интереса к выбранной профессии, желания продолжать работу в ГБПОУ РА «КАПТ». - Повышение профессиональной компетентности в вопросах организации образовательного процесса. - Рост мотивации к саморазвитию педагогов. - Увеличение числа педагогов техникума, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу наставников. - Повышение уровня включенности в педагогическую работу. - Рост числа собственных продуктов педагогической деятельности (статей, методических разработок, дидактических материалов).
<p>Форма реализации Программы</p>	<p>Мастер п/о – мастер п/о</p>
<p>Сроки и этапы Программы</p>	<p>Срок действия Программы: 2023 – 2025 гг.</p> <p>I этап – адаптационно-подготовительный. Знакомство с молодым педагогом. Формирование нормативной базы. Подготовка условий для запуска программы наставничества. (сентябрь-ноябрь 2023г.)</p> <p>II этап – основной (ноябрь 2023 года – май 2025 года)</p> <p>III этап – завершающий, аналитико – обобщающий – завершение программы наставничества. Анализ достигнутых результатов реализации программы наставничества. Публичное представление результатов реализации программы (январь – май 2025г.)</p>
<p>Целевые индикаторы и показатели результативности программы</p>	<p>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень удовлетворенности наставников в программах наставничества (опросный) – до 95 % 2. Уровень удовлетворенности наставляемых в программах

	<p>наставничества (опросный) – до 95 %</p> <p>3. Уровень заинтересованности и включенности участников программы до 95 %</p> <p>В области развития кадрового потенциала</p> <p>1. Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в техникуме, вошедших в наставнические программы в роли наставляемых – до 100 %.</p> <p>2. Формирование сообщества наставников в техникуме.</p>
Область применения Программы	Образовательное пространство ГБПОУ РА «Красногвардейский аграрно-промышленный техникум»
Источники финансирования мероприятий/проектов Программы	Реализация Программы обеспечивается за счет бюджетных средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлеченных средств работодателей – социальных партнеров техникума.
Контроль за исполнением Программы	<p>ГБПОУ РА «КАПТ» реализует Программу наставничества и обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата его реализации.</p> <p>Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.</p> <p>Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета техникума.</p> <p>Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.</p> <p>Ежегодно осуществляется корректировка Программы на основе анализа потребностей наставников и наставляемых в соответствии с решением Педагогического совета.</p>
Система мониторинга	SWOT – анализ реализуемой Программы наставничества.
Дата утверждения Программы.	22.09.2023г.

Общие положения

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества по направлению «мастер п/о- мастер п/о» в техникуме.

1.2. Целью внедрения программы наставничества является создание условий успешного закрепления на месте работы или же в должности преподавателя, мастера производственного обучения молодого специалиста; раскрытие и повышение его профессионального потенциала. Определение формы, методики работы педагога-наставника с молодым специалистом.

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

- оказание помощи молодым преподавателям, мастерам п/о в профессиональной и личностной адаптации;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание условий для включенности молодых специалистов в профессиональную работу, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности;
- структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в техникуме.

2. Концептуальные обоснования Программы наставничества

2.1. В качестве концептуального обоснования программы наставничества (ПН) в техникуме выдвигаются следующие положения:

- 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций;
- 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование»;
- 4) настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование»;
- 5) ПН направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности;
- 6) объектом ПН выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности;
- 7) субъектом ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УПР, ВР, руководители предметно-цикловых комиссий, наставники, наставляемые).

2.2. Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Республики Адыгея и техникума и разработана с целью предоставления техникумом методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

Наставническую деятельность в техникуме регламентируют:

- 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, утвержденные 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» с изменениями.

2.3. Реализация программы наставничества в техникуме с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности, предполагает – использование научно- обоснованных технологий;
- принцип системности - разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности - определение необходимости единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификаций и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

3.Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в техникуме

3.1.Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые ФГОС СПО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Внедрение программы наставничества в техникуме обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Технология наставничества 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.

3.2. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3.3. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин:

1. Наставничество позволит сформировать внутри техникума сообщество педагогов, студентов и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.
2. Для сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы техникум превратился в центр социума.
3. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

4. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- снижение проблем адаптации в новом педагогическом коллективе;
- улучшение психологического климата в техникуме как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов техникума, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- закрепление молодого педагога на рабочем месте, рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве преподавателя, мастера п/о в техникуме.

5. Общие требования к структуре управления программой

5.1. Функции техникума по реализации наставнической программы:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;
- обеспечение формирования баз данных наставнических пар, программ и лучших

практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества

5.2. Организация наставничества в техникуме предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

5.3. Организационной основой для внедрения наставничества является Положение о наставничестве в техникуме, которое определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

6. Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар

6.1. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки;

- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

- вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых;

- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества техникума и обновлена основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

6.2. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает три главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник техникума, отвечающий за реализацию программы наставничества.

6.3. Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях будущих участников программы;

- Формирование различными способами базы наставников.

6.4. Куратор назначается решением директора техникума.

6.5. В задачи кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

7. Форма наставничества «мастер п/о - мастер п/о»

7.1. Реализация наставничества в форме «мастер п/о - мастер п/о» предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

Форма наставничества «мастер п/о - мастер п/о» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-мастером п/о, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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

7.3. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. Ориентировать начинающего мастера п/о на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
5. Ускорить процесс профессионального становления мастера п/о.

7.4. Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

1. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
2. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
3. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (статей, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
4. Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
5. Наличие портфолио у каждого молодого педагога;
6. Успешное прохождение процедуры аттестации;
7. Эффективный способ самореализации;
8. Повышение квалификации;
9. Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе. Мастера п/о - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

7.5. Среди оцениваемых результатов:

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя, мастера п/о в техникуме;
3. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических

практик молодого специалиста.

7.6. Портрет участников:

Наставник. Опытный педагог, имеющий высокие и стабильные результаты работы. Обладает лидерскими, управленческими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией; пользуется авторитетом в коллективе.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Формы и методы работы с молодыми мастерами производственного обучения: беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, занятий производственного обучения, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

Ответственность за реализацию Программы наставничества внутри техникума берут на себя:

- администрация техникума;
- наставники – участники программы;
- педагог – психолог.

Куратором программы наставничества является зам.директора по учебно-производственной работе.

8. Мониторинг Программы наставничества.

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации о данной деятельности или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация мониторинга наставнической деятельности дает четкое представление о том, как происходит процесс наставничества, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. Качество реализации программы наставничества;
2. Мотивационно – личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

По результатам мониторинга представляется swot – анализ реализуемой программы наставничества, который позволяет понять, как спланировать процесс развития программы и предоставляет информацию с отражением сильных и слабых сторон проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Факторы swot	Позитивные	Негативные
- внутренние	- сильные стороны	- слабые стороны
- внешние	- возможности	- угрозы

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает. Сбор данных для построения swot - анализа осуществляется посредством анкеты.

План реализации мероприятий Программы наставничества

№ пп	Содержание	Ответственные	Сроки проведения	Примечание
1.	<p>Разработка нормативно – правовых и методических документов, регламентирующих порядок наставничества в техникуме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ об организации наставничества; - Положение о наставничестве; <p>План работы по наставничеству в техникуме. Программа наставничества.</p>	Зам.директора по УПР	сентябрь	Приказ
2.	<p>Организация наставничества в техникуме. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества. Отбор наставников среди преподавателей и мастеров производственного обучения техникума. Формирование базы наставников, наставляемых, закрепление педагогов – наставников за молодыми (новыми) специалистами.</p>	Зам.директора по УПР	сентябрь	<p>Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию занятий, подготовке воспитательного мероприятия, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, научной организации труда, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого мастера п/о. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.</p>
3.	Проведение инструктивного	Зам.директора по УПР	Согласно даты приема	

	совещания/собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		наставляемого	
4.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга, выявление профессиональных дефицитов.	Зав. отделением	Согласно даты приема наставляемого	Проведение анкеты потребностей
5.	Информирование педагогического сообщества техникума о реализации программы наставничества.	Зам.директора по УПР	Октябрь (педагогический совет техникума)	Протокол педагогического совета
6.	Проведение первой, организованной, встречи наставников и наставляемых «Встреча – планирование рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым»	Ст.методист	Согласно даты приема наставляемого	
7.	Разработка плана работы наставников с молодыми (новыми) специалистами.	Ст.методист, председатель ПЦК, наставники, наставляемые	Согласно даты приема наставляемого	План работы включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы, знакомство с нормативно-правовыми и локальными актами техникума, проведение бесед и консультаций по планированию работы и проведению занятий, самоанализу и анализу учебного занятия, ключевым требованиям ФГОС СПО, проведение практикумов по запланированным темам.
8.	Составление с молодым специалистом индивидуального самообразовательного маршрута.	Наставники, наставляемые	Согласно даты приема наставляемого	Индивидуальный самообразовательный маршрут – структурированная программа действий педагога, которая представляет собой целенаправленно

				<p>проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения. В организационном контексте индивидуальный образовательный маршрут реализуется в трех взаимосвязанных плоскостях, таких как профессиональное самообразование деятельности педагога в профессиональном сообществе, участие педагога в методической работе техникума.</p>
9.	Организация работы наставнических групп/пар	Зам.директора по УПР, ст.методист	2023-2025 гг.	<p>Выбирается формат взаимодействия для каждой пары/группы; анализируются сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;</p> <ul style="list-style-type: none"> - при необходимости предоставляется наставникам методические рекомендации/материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организуется сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собираются данные от наставляемых для

				мониторинга влияния программы на их показатели; - разрабатывается система поощрений наставников.
10.	Завершение наставничества	Зам.директора по УПР, ст.методист	январь-май 2025 г.	Итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализация системы поощрений наставников;

**План работы
наставника по адаптации к педагогической деятельности молодого мастера п/о
в ГБПОУ РА «Красногвардейский аграрно – промышленный техникум»**

№ пп	Содержание мероприятия	Срок
1.	Изучение должностной инструкции мастера п/о.	сентябрь
2.	Подготовка информационных материалов (списки администрации: должность, ФИО, телефоны, № кабинета и мастерской; правила внутреннего распорядка; режим работы техникума и т.п.)	сентябрь
3.	Диагностика профессиональных затруднений.	сентябрь
4.	Составление плана работы по адаптации молодого мастера п/о к педагогической деятельности.	сентябрь
5.	Вводное ориентационное собеседование.	сентябрь
6.	Знакомство с техникумом и его сотрудниками, направлениями работы, локальными нормативно-правовыми актами, Программой развития техникума.	сентябрь
7.	Ознакомление с учебным кабинетом и мастерскими.	сентябрь
8.	Изучение ФГОС СПО по профессии/специальности.	сентябрь
9.	Собеседование с руководителем методического совета и администрацией техникума.	сентябрь-октябрь
10.	Совместная разработка системы уроков п/о по темам, внеклассного мероприятия.	в теч.года
11.	Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков п/о.	в теч.года
12.	Посещение уроков п/о, внеклассных занятий и их последующий подробный анализ.	в теч.года
13.	Беседы с молодым мастером п/о по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания.	в теч.года
14.	Обмен мнениями о новых изданиях по общепедагогическим вопросам и предметам.	в теч.года
15.	Консультация по частным вопросам методики проведения внеклассного мероприятия.	в теч.года
16.	Проведение открытых уроков п/о, внеклассных мероприятий для молодого мастера п/о.	в теч.года
17.	Совместное проведение родительских собраний, экскурсий, походов с обучающимися.	в теч.года
18.	Отчет о проделанной работе на заседании ПЦК.	в теч.года
19.	Подготовка характеристики с оценкой работы молодого мастера п/о за весь период адаптации.	в теч.года
20.	Изучение сайта техникума, страничек в соц.сетях, правил размещения информации в сети Интернет о деятельности ГБПОУ РА «КАПТ»	октябрь
21.	Разработка и оформление учебно – методической документации мастера п/о: календарно- тематический план, рабочая программа ПМ, комплект контрольно-оценочных средств.	август – октябрь
22.	Знакомство с методикой подготовки обучения к конкурсам профмастерства	январь
23.	Ознакомление с практиками разработки и внедрения образовательной инновации в педагогическую деятельность.	май

Заключение

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, механизмы развития наставничества, определены мероприятия, этапы, индикаторы и механизм реализации, области оценки эффективности Программы и ожидаемых результатов. С ее ключевыми идеями ознакомлены руководители, педагогические работники, обучающиеся, родители/законные представители.