**Наставничество как форма социально-педагогического сопровождения**

Овчинникова Ирина Васильевна,

методист ГАПОУ «Краевой политехнический колледж»

г. Чернушка, Пермский край

За каждым успешным профессионалом стоит его наставник, который «огранил» его таланты и поделился с ним своими профессиональными компетенциями. наставник поможет поверить в себя, сформулировать карьерные или учебные цели и будет двигаться к ним вместе с наставляемым

Проблематика:

* Разрыв между учебным заведением и предприятием
* Неосознанность в выборе профессии
* Ценность обучения
* Карьерные ожидания

В настоящее время проблемы наставничества стали очень актуальными. Не случайно, в последнее время много внимания уделяется наставничеству. Именно этот процесс признан одним из лучших по эффективности и результативности методов, которые применяют для подготовки новых сотрудников.

В ГАПОУ «Краевой политехнический колледж сложилась продуктивная практика реализации различных моделей наставничества:

1. Наставничество на производстве (студент – работник). Закрепление за каждым студентом наставника от предприятия. Проведение курсов для наставников на базе колледжа (тренинг, обучающие модули). Курирование работы наставников. Создание координационного совета.
2. Наставничество (опытный педагог –начинающий педагог). Выбор наставника. Составление индивидуального плана взаимодействия. Выбор форм работы. Совместное участие в методической работе (разработка УМК, участие в конкурсах и конференциях). Бинарные уроки
3. Наставничество (студент – студент). Выбор студентов-наставников 2-4 курсов для студентов 1 курсов. Создание команд по специальностям (1-4 курсы) для участия в Дебатах, интеллектуальных играх, творческих и спортивных конкурсах и соревнованиях

Систематическая работа позволяет констатировать следующий результат:

* Оптимизация процесса обучения за счет интенсификации практической части
* Повышение качества профессионального образования и осознанное развитие общих и профессиональных компетенций
* Координация и адаптация учебно-производственной деятельности Колледжа к условиям производства на Предприятии
* Технологичность обучения, способствующая освоению практических навыков
* Минимизация адаптации, повышение мотивации к труду на этапе обучения
* Сплочение коллектива, привитие навыков корпоративной культуры

Остановлюсь подробнее на второй модели наставничества «опытный педагог –начинающий педагог»

Работа с молодыми и начинающими педагогами, стаж работы которых не превышает 3-х лет, организуется через Наставничество. В школе наставничества задействованы 29 педагога колледжа (13 наставников и 16 начинающих и молодых педагогов).

В течение 2017-2018 учебного года наставники и наставляемые реализовывали совместный план действий по решению круга вопросов согласно положения о наставничестве (Приложение 1). Для тех педагогов, чей стаж работы год и более содержание деятельности посвящено вопросам:

* разработка УМК, корректировка методических материалов, разработанных в первый год работы;
* подготовка материалов для публикаций и участия в заочных конкурсах;
* отработка методики учебных занятий;
* заполнение электронного портфолио.

Для педагогов, кто первый год работает, главным принципом совместной деятельности – погружение в педагогическую среду.

В большей части педагогической деятельности инициаторами проявлений активности являются наставники.

По итогам работы отмечена слаженная работа большинства наставников и начинающих педагогов. Есть педагоги, которым сложно включится в методическую работу, но приоритет - работа со студентами прослеживается у всех педагогов. Опыт работы наставничества был представлен на VIII краевом методическом слёте «Инновации в сфере профессионального образования».

В 2018-2019 учебном году работа в такой форме будет продолжена, но необходимо учитывать психологическую совместимость наставника и своевременно реагировать на возникающие проблемы.

Приложение 1

**Положение**

**об осуществлении наставничества для начинающих педагогических работников**

**ГАПОУ «Краевой политехнический колледж»**

1. Общие положения

Настоящее Положение об осуществлении наставничества для начинающих педагогических работников ГАПОУ «Краевой политехнический колледж» (далее – Положение) определяет цели, задачи и порядок организации наставничества педагогами-наставниками в отношении начинающих педагогических работников в рамках программы развития колледжа на 2014-2017 гг.

Целями настоящего положения являются:

- внедрение процедуры наставничества в отношении начинающих педагогов;

- подготовка начинающих педагогов на основе передачи опыта в педагогической деятельности, основ корпоративной культуры.

Задачи наставника:

- способствовать раскрытию потенциала начинающего педагога и определению своего места в колледже в соответствии с имеющимися способностями и ожиданиями;

- помочь начинающему педагогу в определении сильных и слабых сторон, составлении индивидуального плана развития и его реализации;

- содействовать решению затруднений в организации обра­зовательного процесса, нахождению поиска возможных путей их преодоления;

- обеспечить повышение профессиональной компетентности начинающего педагога на основе ознакомления с современными технологиями и эффективными методами обучения.

1. Термины и сокращения

*Наставничество* - разновидность индивидуальной работы с новыми работниками. Это форма адаптации и профессиональной подготовки работников колледжа, выполнение профессиональных функций под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи.

*Начинающий педагог* – работник, в отношении которого осуществляется процесс наставничества, имеющие педагогический стаж менее 2-х лет.

*Наставник*– преподаватель, методист, заместитель директора, осуществляющий наставничество, обладающий опытом для ведения педагогической деятельности и назначаемый приказом ГАПОУ «Краевой политехнический колледж».

*Ключевой специалист*– педагогический сотрудник, обладающий опытом работы по определенному направлению (педагог-психолог, социальный педагог и др.)

*ИПР* – индивидуальный план работы

*ПДС* – постоянно-действующий семинар

1. Организация процедуры наставничества
   1. Заместитель директора по НМР формирует список наставников и утверждает ИПР.
   2. Кандидатуры наставников и начинающих педагогов утверждаются приказом директора колледжа.
   3. Продолжительность периода наставничества определяется в один год.
   4. Замена наставника может производиться в случае:

- увольнения наставника или начинающего педагога;

- психологической несовместимости;

- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления начинающего педагога.

* 1. Наставник составляет индивидуальный план работы с начинающим педагогом (приложение 2), в котором указываются:

- цели и задачи на 1 год;

- предполагаемые формы наставничества на 1 год;

- сроки исполнения, отметки об исполнении;

- поручения наставника;

- оценка наставником деятельности начинающего педагога.

* 1. Формы осуществления наставничества: консультации; вовлечение в проекты, конкурсы, конференции; посещение уроков, внеурочных мероприятий; совместная работа по разработке учебной документации; мастер-классы.
  2. Наставник оказывает начинающему педагогу поддержку при реализации ИПР и осуществлении текущей повседневной деятельности.
  3. Показателем эффективности работы наставника является выполнение целей и задач, указанных в индивидуальном плане работы.

1. Права и обязанности наставника
   1. Наставник имеет право:
      1. Отслеживать выполнение заданий и контролировать их качество выполнения в соответствии с индивидуальным планом работы. Вносить необходимые изменения ИПР.
      2. Рекомендовать повышение квалификации через курсы, проблемные группы, ПДС, необходимые работнику для эффективного выполнения должностных обязанностей.
      3. Инициировать участие начинающего педагога в мероприятиях колледжа.
   2. Наставник обязан:
      1. Организовать разработку ИПР совместно с начинающим педагогом, осуществлять и контролировать качество и сроки его выполнения.
      2. Передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать современным методам и формам работы.
      3. Осуществлять моральную поддержку в отношении наставляемого работника, привлекать к общественной жизни коллектива.
      4. По окончании процедуры наставничества дать представление (характеристику) о работнике и его профессиональном потенциале.
2. Права и обязанности наставляемого работника
   1. Начинающий педагог имеет право:

5.1.1 В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью и личностно-профессиональным развитием.

5.1.2 Вносить предложения по содержанию ИПР.

5.2 Начинающий педагог обязан:

5.2.1 Совместно с наставником составить ИПР на 1 год.

5.2.2 Выполнять утвержденный ИПР.

5.2.3 Повышать уровень профессиональной подготовки, необходимой для выполнения должностных обязанностей.

1. Руководство по вопросам организации наставничества

Организационно- методическое руководство по вопросам наставничества осуществляет заместитель директора по НМР.

Приложение 2

**Индивидуальный план работы**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

преподавателя (указать УД и структурное подразделение)

на 2015 - 2016 учебный год

**Наставник:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Цели и задачи:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Планируемые мероприятия** | **Сроки реализации** | **Заполняется по итогам** | |
| **Оценка (от 1 до 5 баллов)** | **Комментарии наставника** |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |