

**«Лучшая практика наставничества в форме
«Педагог-педагог»,
«Педагог-студент»»**

**Описание текущей ситуации и актуальность практики
(причины возникновения практики и ее значимости для субъекта, для профессиональной организации, для предприятия какое время практика реализуется субъектом)**

ОГАПОУ «Алексеевский колледж», расположенный в г. Алексеевска Белгородской области. Главная задача образовательного учреждения – подготовка квалифицированных конкурентоспособных специалистов, профессионалов-практиков, востребованных на рынке труда и способных активно участвовать в развитии области и региона. Учебный процесс и исследовательскую деятельность осуществляет высококвалифицированный педагогический коллектив, который глубоко и серьезно занимается профессиональной подготовкой студентов. Большинство преподавателей имеют высшую квалификационную категорию, поэтому очень важен подбор кадров для обучения студентов.

Возникла проблема:

– отсутствие в городе специалистов соответствующей квалификации для осуществления педагогической и профессиональной деятельности;

Исходя из всего вышеперечисленного определились задачи:

- подбор педагогических кадров, имеющих как профессиональную подготовку, так и педагогическую;
- оказание помощи в адаптации молодым преподавателям в колледже и в их педагогической деятельности.

С этой целью были разработаны: положение о наставничестве (Приложение 1), дорожная карта внедрение целевой модели наставничества (Приложение 2).

3. Описание практики

3.1.	Предмет наставничества (что передает наставник наставляемому, суть взаимодействия; например, развитие карьерного движения, профессионального роста, передача навыков знаний, содействие в социальной адаптации и т.д.)	<p>Предмет наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ускорение процесса профессионального становления преподавателя, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности; - способствование успешной адаптации молодого преподавателя к корпоративной
------	--	---

		<p>культуре и правилам поведения в колледже;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация психолого-педагогической поддержки и оказание помощи начинающим преподавателям; - способствует передачи навыков знаний для успешного развития карьерного роста.
3.2.	Цель и основные задачи наставников	<p>Цель наставничества - оказание помощи молодым и начинающим преподавателям в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра и кадрового резерва.</p> <p>Задачи педагогического наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышать у молодых и начинающих преподавателей интереса к педагогической деятельности; • ускорить процесс профессионального становления и развития педагога, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности; • адаптировать педагога к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива.
3.3.	<p>Ф.И.О наставника – участника практики и его особенные характеристики: должностные позиции, опыт работы, навыки и знания.</p> <p>Информация, отраженная в отзыве подопечных и наставляемых.</p>	<p>Косинова Инна Ванцетовна, преподаватель колледжа, стаж в преподавательской деятельности 20 лет, педагог с высшей категорией.</p> <p>Отзыв наставляемого. Меня зовут Любимый Сергей Николаевич, и с 2017 по 2021 годы я учился в ОГАПОУ "Алексеевском колледже". Во время обучения под</p>

		<p>наставничеством Косиновой Инны Ванцетовны, я принимал участие в различных колледжных мероприятиях (Приложение 5), был участником Всероссийского конкурса «IT-Планета» (Приложение 6), победителем всероссийского конкурса «ПрофСтажировка 2.0» в кейсе «Создание базы данных сотовых телефонов» (Приложение 7), кейс «Разработка комплексной системы сбора и оценки полезных идей от сотрудников компании» (Приложение 8), (Приложение 9) и регионального V региональный чемпионат WorldSkills Russia, где я занял второе место в компетенции «Программные решения для бизнеса» (Приложение 10).</p> <p>В сентябре 2022 года я начал работу в ОГАПОУ "Алексеевском колледже" и мой наставник Косинова Инна Ванцетовна ознакомился с организацией работы педагога в учебном заведении (Приложение 11). Она наставляет и подсказывает мне на начальном этапе работы в колледже.</p> <p>Инна Ванцетовна направляла и активизировала мое участие в конкурсе (Приложение 12), Она также предложила мне вести кружок по 3D-моделированию, и в результате мои студенты заняли первое место (Приложение 13).</p>
3.4.	Механизмы отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар	<p>Требования к наставнику:</p> <p>1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.</p>

	(способы определения пар: наставник-наставляемый)	<p>2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.</p> <p>3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».</p> <p>4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.</p> <p>5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.</p> <p>6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.</p>
3.5.	Механизмы, инструменты и основные мероприятия наставничества (например, обучение на рабочем месте, тренинги, консультации, планы стажировки, табель оценок и т.д.)	<p>Система методической работы с молодыми преподавателями включает в себя три этапа:</p> <p>На первом - изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами.</p> <p>На втором этапе – реализационный, включающий в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты, выбираются и применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми преподавателями.</p>

		<p>Третий этап – аналитический. На данном этапе производится сбор и анализ результатов работы молодого преподавателя.</p>
3.6.	<p>Возможность тиражирования практики (отражаются важные условия для внедрения и функционирования практики для других объектов)</p>	<p>Практика наставничества может быть использована в других колледжах.</p> <p>Условия для внедрения и функционирования практики для других колледжей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие молодых специалистов и опытных педагогов в колледже; - разработка нормативно – локальной документации; - разработка системы мотивации наставников.
3.7.	<p>Критерии оценки эффективности практики наставничества</p>	<p>Оценка работы наставляемого в период реализации плана наставнической деятельности определяется по критериям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация учебной деятельности обучающихся при реализации образовательных Программ. 2. Организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся. 3. Проведение профориентационных мероприятий. <p>Условия эффективности работы наставничества.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов; - Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы. <p>Показатели оценки эффективности работы наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты рассмотрения отчета о выполнении плана мероприятий по наставничеству;

		<ul style="list-style-type: none">- тестирование лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, на предмет выявления уровня его профессиональных компетенций;- анкетирование указанного лица по вопросам, характеризующим работу наставника.
--	--	--