

**Министерство образования Красноярского края
краевое государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение**

**«Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»
(КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»)**



УТВЕРЖДАЮ

Директор КГАПОУ «ТИГиС»

И.В. Берилло

2025г.

**ПРОГРАММА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО
В КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»
«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ:

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику.

Проблема становится особенно актуальной в связи с новыми изменениями, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, мастера, классного руководителя. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации (КГАПОУ «ТИГиС»)

УСЛОВИЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ:

- Нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- Информирование коллектива о подготовке программы;
- Формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;
- Определение задач, форм наставничества, ожидаемые результаты;
- Определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних.

ОСНОВАНИЕ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены 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».

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2025 г., срок окончания 01.09 2026 года.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ТЕХНОЛОГИИ:

Основной формой наставничества данной программы является «педагог– начинающий педагог образовательной организации», «мастер-молодой специалист», Данные формы предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет). Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставляемыми.

ТЕХНОЛОГИИ: - традиционная модель наставничества, - ситуационное наставничество, - партнёрское, - саморегулируемое наставничество, - реверсивное, - виртуальное, - медиация, - проектная.

ТЕХНИКИ:

Этапы программы	Техники
Встречи с наставляемым. Совместное определение проблемы	Активное слушание. Техника невербального общения. Формирование положительной аттракции.
Совместная постановка целей и задач, планирование мероприятий по адаптации.	Вербальное общение.
Сопровождение наставляемого в ходе реализации мероприятий	Наблюдение, передача опыта.
Совместное определение итогов обсуждения достигнутых результатов	Организация рефлексии Обратная связь

ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ и их функции: – Наставляемые – Наставники для молодых специалистов.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА: «Педагог – педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума (КГАПОУ «ТИГиС»), позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-практического процесса.
3. Ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в КГАПОУ «ТИГиС».
5. Ускорить процесс профессионального молодого специалиста.

Профиль наставляемого:

Квалификационный профиль: ФИО- мастер КГАПОУ «ТИГиС» г. Красноярск.

ФИО наставника: ФИО- старший мастер КГАПОУ «ТИГиС» г. Красноярск.-опытный мастер того же практического направления, что и молодой специалист, способный

осуществлять всестороннюю методическую поддержку по учебной и производственной практике.

Проблема наставляемого: Адаптация к новым условиям труда классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных, практических) и закрепления на месте работы.

Запрос наставляемого: Поиск ответов на возникающие вопросы в период прохождения разных этапов адаптации, привлечению наставляемого к участию в мероприятиях, организуемых внутри техникума.

Сильные стороны наставляемого: Хороший уровень интеллектуальных способностей, мобильность, активная жизненная позиция.

Отношения: Проявляет доброжелательность, уважительные отношения с преподавательским составом

Саморазвитие: Чтение книг, прохождение онлайн курсов.

Увлечения: Молекулярная кухня. Волонтерство.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Мероприятие/Цель мероприятия	Действия наставника	Действия наставляемого	Срок реализации	Планируемый результат
Организация первой (ознакомительной) встречи с наставляемым	Заполнение профиля, беседа, наблюдение	Заполнение анкеты	С 01.09-05.09	Информация о наставляемом
Взаимодействие с наставляемым (определение цели работы)	Составление плана мероприятий по дальнейшему взаимодействию	Формулирование проблем.	10.09-12.09	Составлен план работы
Взаимодействие с наставляемым (Сопровождение наставляемого в ходе реализации мероприятий)	Создание условий для введения наставляемого в общественную жизнь техникума.	Формирования понимания об особенностях КГАПОУ «ТИГиС»	В течении адаптационного периода	Информированность наставляемого
Взаимодействие с наставляемым (Совместное определение итогов обсуждения достигнутых результатов)	Индивидуальные консультации с привлечением психолога, социального педагога.	Анализ решения своих проблем в течении адаптации в техникуме.	В течении адаптационного периода	Вхождению молодого специалиста в образовательный процесс. Получено представление о корпоративной культуре КГАПОУ «ТИГиС» Молодой специалист положительно мотивирован на Дальнейшую профессиональную деятельность.

СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ НАСТАВЛЯЕМЫХ

- Поддержка со стороны педагогического коллектива.
- Вера в собственную значимость и силу в преодолении трудностей.
- Предоставление возможности для самореализации.

ТЕХНИКИ, ИСПОЛЪЗУЕМЫЕ НАСТАВНИКОМ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С НАСТАВЛЯЕМЫМ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этапы программы	Техники
-----------------	---------

Встречи с наставляемым. Совместное определение проблемы	Активное слушание. Техника невербального общения. Формирование положительной аттракции.
Совместная постановка целей и задач, планирование мероприятий по адаптации.	Вербальное общение.
Сопровождение наставляемого в ходе реализации мероприятий	Наблюдение, передача опыта.
Совместное определение итогов обсуждения достигнутых результатов	Организация рефлексии Обратная связь

ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ ВАРИАНТЫ ЗАВЕРШЕНИЯ ПРОГРАММЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности обучающегося первого курса к культурную, образовательную, профессиональную жизнь образовательного учреждения

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ;

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь КГАПОУ «ТИГиС»..
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе КГАПОУ «ТИГиС»..
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). - Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями).	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого — педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.