



Министерство образования Омской области
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области
«ОМСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Программа наставничества
«Адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности в образовательной организации»

форма наставничества «преподаватель - преподаватель»

2022 год

Программа наставничества «Адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности в образовательной организации» разработана на основании:

- Распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области»;

- Методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 №Р-145;

- Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г.;

- Концептуальной модели развития системы среднего профессионального образования Омской области (утв. Распоряжением Министерства образования Омской области от 15 июня 2022 года № 1791).

Разработчик: Нащубская Е.В., методист БПОУ «Омский автотранспортный колледж»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание раздела
I.		<i>Пояснительная записка</i>
1.1.	Актуальность разработки программы	<p>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества Современное общество характеризуется не только высокими темпами экономической и политической жизни, но также и постоянными изменениями в социальной среде. Эти изменения заставляют каждого человека меняться, так как требуют от него высокого уровня соответствия постоянно меняющимся условиям жизни. Требования предъявляются не только к знаниям, умению ориентироваться в информационной среде, но и к профессиональному развитию. Каждому современному государству сейчас требуются специалисты, которые могут продемонстрировать всестороннюю развитость, развивать свой творческий потенциал для наилучшей адаптации в современных рабочих условиях. Как профессионал, молодой специалист должен постоянно совершенствоваться, обладать достаточным уровнем самоорганизации, быть психологически готовым к осуществлению своей трудовой деятельности.</p> <p>2. Предпосылки внедрения программы наставничества по адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в образовательной организации Формирование ценностно-смысловой ориентации молодого специалиста, идентификация себя как члена профессионального сообщества – это основа профессионального становления личности и успешной адаптации молодых преподавателей.</p> <p>К сожалению, определенная доля молодых педагогов испытывает массу проблем в процессе перехода от учебной к профессиональной деятельности, что связано не только с изменением образа жизни, но и с изменением требований, предъявляемых к ним.</p>

		<p>Так, к ним предъявляются не только требования относительно уровня их теоретических знаний в сфере профессиональной деятельности, но и к скорости их овладения новыми знаниями и навыками, расширению сферы деятельности. Важно, чтобы педагог был готов к самообучению без постоянного контроля со стороны более опытных коллег. Молодой специалист должен быть готов к постоянным коммуникациям с коллегами, проявлять гибкость в зависимости от системы мотивации и, в целом, быть готовым меняться в соответствии с требованиями его профессии.</p> <p>Так или иначе, «вхождение в специальность» и процесс становления членом профессионального сообщества сопряжен с адаптационным периодом, успешное прохождение которого, открывает перед ним мир профессиональной деятельности.</p> <p>3. Современное состояние развития адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в образовательной организации.</p> <p>Актуальность программы заключается в том, что наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.</p> <p>Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку</p>
1.2	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности предназначена для создания условий, способствующих адаптации молодых преподавателей к профессиональной деятельности и закреплению их на рабочих местах.</p> <p>Цель программы: разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «преподаватель – преподаватель», способствующих успешной адаптации и развитию молодых педагогов и достижению ими успеха в профессиональной деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого

		<p>преподавателя, поддержка в формировании и реализации индивидуальной траектории профессионального развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности от одного месяца до одного года
1.4	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Программа адаптации молодых специалистов интегрируется с организационно-методической работой образовательной организации, деятельностью Цикловых методических комиссий колледжа.</p> <p>Программа наставничества адаптации молодых специалистов соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. План работы колледжа на 2022-2023 учебный год 2. Положение о Цикловой методической комиссии БПОУ «Омский АТК» 3. План работы Цикловой методической комиссии 4. Положение о наставничестве
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности используется такая форма наставничества, как «опытный преподаватель-молодой специалист». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (выпускника профессиональной образовательной организации) с опытным преподавателем (представителем профессиональной среды), оказывающим первому разностороннюю поддержку.</p> <p>Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии — индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.</p> <p>В основе деятельности наставника лежит:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для обеспечения профессиональной и социально-психологической адаптации молодого специалиста; – рациональное распределение рабочего времени: совмещение функций по основной

работе с функциями наставничества за счет правильного планирования рабочего времени;

- последовательная передача необходимой информации, знания, опыта молодому специалисту: от простого к сложному, от общеизвестной информации к конфиденциальной;
- отслеживание обратной связи, контроль освоения знаний в ходе наставничества;
- осуществление текущего контроля над работой молодого специалиста, своевременная коррекция неправильных действий в работе;
- проявление заботы о новом сотруднике: обстоятельное разъяснение вопросов, привитие культуры компании;
- своевременное доведение информации руководителю подразделения о соответствии/несоответствии молодого специалиста данной должности, участие в оценке молодого специалиста на промежуточном контроле;
- овладение молодыми специалистами профессиональными компетенциями и умениями для профессиональной деятельности, идентификация себя с образовательной организацией и выбранной специальностью, профессией.

Технология супервизии предполагает многообразие форм и видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность как в формальном, так и в неформальном образовании. Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый пополняет и расширяет его профессиональные компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются компетенции наставника в зависимости от выбора модели ролевого поведения:

Наставник-проводник обеспечит сопровождаемому знакомство с системой организации «изнутри», объяснит принцип деятельности всех структурных подразделений организации, поможет молодому специалисту осознать свое место в организации; будет осуществлять пошаговое руководство его профессиональной деятельностью;

Наставник-консультант помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника.

Наставник-защитник интересов помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе профессиональной деятельности наставляемого; организует вокруг профессиональной деятельности молодого специалиста атмосферу взаимопомощи и сотрудничества.

Наставник-кумир выступает примером для подражания, всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения, стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации профессиональной деятельности, стиль общения наставника.

Наставник-контролёр осуществляет контроль профессиональной деятельности в организованной таким образом наставнической поддержке, контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы. Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к молодому специалисту, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.

Суть поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь молодому специалисту в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технологические сложности на этапе освоения профессиональной деятельности и т.д.). Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «профессиональный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.

Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.
2. Организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).

		<p>5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т.д.).</p> <p>6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.</p> <p>7. Личный пример (наставник как носитель образа «успешного сотрудника», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).</p> <p>8. Консультирование и т.д.</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого :</p> <p>1. Прямой — непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.</p> <p>2. Индивидуальный — закрепление за наставником одного наставляемого.</p> <p>3. Открытый — двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</p> <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – «Я расскажу, ты послушай». – «Я покажу, ты посмотри». – «Сделаем вместе». – «Сделай сам, я подскажу». – «Сделай сам, расскажи, что сделал».
2.		<i>Содержание программы</i>
2.1	Основные участники программы и их функции	<p style="text-align: center;">Участники Программы наставничества «Адаптация молодых специалистов в новой образовательной организации»: руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p>Руководитель программы наставничества — руководитель структурного подразделения организации, осуществляющий координацию усилий по реализации программы наставничества.</p> <p>Наставник — участник программы наставничества, опытный сотрудник организации, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p>

Наставляемый – молодой специалист/лицо, в отношении которого осуществляется наставничество – выпускник, окончивший образовательное учреждение профессионального образования и имеющий малый опыт работы (до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися и другими педагогами, поступивший на работу в организацию и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока.

Функции наставника:

1. Поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:

- диагностика личностных и профессиональных дефицитов сопровождаемого;
- создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым;
- мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;
- формирование у сопровождаемого установки на преодоление профессионального дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;
- помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент (управление временем));
- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
- организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого;
- демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям должностной характеристики;
- совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.

2. Обучение:

- информирование;
- демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности;
- консультирование;
- контроль и оценивание результатов профессиональной деятельности.

3. Медиация:

- диагностика межличностных отношений в коллективе;
- выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
- посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива.

4. Самообразование:

- самодиагностика и самооценка собственных личностных и профессиональных дефицитов;

		<ul style="list-style-type: none"> – проектирование программы и индивидуального плана с выявленными профессиональными дефицитами; – овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.
2.2	Механизм управления программой наставничества	<p>Управление программой наставничества «Адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности в образовательной организации» осуществляется руководителем программы в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>Этапы процесса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной встречи с коллективом, где руководитель программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного плана руководителем программы вместе с наставником. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений молодого специалиста в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как его профессиональные потребности, как перспективы его профессионального развития. Профессиональные компетенции оцениваются по всем стандартным позициям трудовых функций. По результатам опроса определяются не только профессиональные запросы молодого специалиста, но и предпочтительные формы обучения. 4. Составление индивидуального плана работы наставника с наставляемым. Определяются основные направления работы с наставляемым. 5. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенций наставляемого. 6. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с сотрудниками организации, подготовки и участия в мероприятиях подразделения организации и в целом организации, в тренингах и мастер-классах, конкурсах и др. 7. Проверка уровня сформированности профессиональных компетентностей наставляемого. 8. Награждение и поощрение наставников за активную работу.

Руководителю программы наставничества «Адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности» необходимо:

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- отбирать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы;
- разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников;
- разработать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества;
- организовывать работу наставнических пар или групп;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в организации;
- проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта;
- составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов;
- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- составлять отчет о реализации программы наставничества.

Способы отбора наставников.

Кандидатура наставника отбирается из наиболее подготовленных сотрудников организации, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

Основные критерии отбора наставников.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник должен иметь личный опыт преодоления профессионального дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми).

Наставник должен обладать следующими личностными качествами:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;

		<ul style="list-style-type: none"> – содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый; – открытость, общительность, коммуникабельность; – лидерские качества; – настойчивость, нацеленность на результат; – терпение и толерантность; – склонность к постоянному саморазвитию; – отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротичности, стремления к гиперопеке, перфекционизму, выраженной интроверсии и замкнутости. <p>Наставник должен обладать следующими компетенциями наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эмоциональный интеллект; – коммуникативная компетенция; – педагогический такт; – готовность к сотрудничеству; – креативность, способность решать нестандартные задачи. <p>Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.</p> <p>Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе организации.</p>
3.		<p><i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i></p>
3.1	<p>Организация контроля и оценки</p>	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется (за счет плана-графика встреч) на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анкета для выявления запросов наставляемых (молодых специалистов). 2. Анкета для выявления компетенций наставника. 3. Анкета удовлетворенности наставника. 4. Анкета удовлетворенности наставляемого. 5. Отчет наставника. 6. Лист оценки работы наставника. 7. База наставников. 8. База наставляемых. <p>Руководитель программы наставничества «Адаптация молодых специалистов к</p>

		профессиональной деятельности в образовательной организации» предоставляет руководителю колледжа итоговый отчёт о ходе реализации программы наставничества
3.2	Показатели оценки результативности программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечено 100% наставничество молодых специалистов. 2. Реализованы индивидуальные планы работы наставников с наставляемыми не менее, чем на 90%. 3. Повышен уровень удовлетворенности наставником собственной работой (желание повторно выступить в роли наставника) не менее чем на 10% от первичного показателя входной диагностики (анкетирование). 4. Повышение уровня внутренней мотивации к профессиональной деятельности у молодых специалистов не менее чем на 30% от первичного показателя результатов входной диагностики. 5. Доля закрепившихся в профессии педагогических кадров не менее 50%