**Мероприятия, проведённые Региональной инновационной площадкой в 2020 году по реализации проекта «Модель корпоративного наставничества как фактор профессионального развития**

**педагогических кадров региональной системы СПО»**

**(ГАПОУ ЛО «Борский агропромышленный техникум»)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Порядковый номер и наименование этапа** | **Задачи** | | **Результат** | | **Проведённые мероприятия и формы работы** |
| **1 этап**  **Подготовка условий для запуска программы наставничества** | -Информировать о запуске модели в образовательной организации, о ее принципах, ценностях, возможностях и результатах. | | Информация доведена до всех членов педагогического коллектива | | Педагогический совет «Наставничество: миф или реальная необходимость?» |
| **-**Разработать структуру управления внедрением модели. | | Разработана структура управления внедрением модели | | Тематический педагогический совет  Собеседования.  Консультации.  Работа с документами |
| -Создать рабочую группу, назначить координатора группы, членов группы и кураторов. | | Cоздана рабочая – ПЦК «Школа наставничества»  Разработана нормативно-правовой базы для внедрения модели:  -Приказ о внедрении модели наставничества.  -Положение о наставничестве и приказ о его утверждении.  -Приказ о назначении координаторов и кураторов модели. | |
| -Создать дорожную карту реализации модели и определить необходимые для её реализации – внешние и внутренние ресурсы. | | Разработана дорожная карта внедрения модели. | | Заседание рабочей группы |
| **2 этап**  **Формирование базы наставляемых** | -Провести встречу для потенциальных наставляемых, чтобы ознакомить их с ценностями, возможностями наставнических отношений и сформировать у них запрос на наставничество с упором на личное желание. | | Составлен список наставляемых, которые выразили добровольное желание принять участие в проекте. | | - Собеседования. |
| -Собрать информацию о запросах потенциальных наставляемых. | | Осознаны текущие проблемы и возможности наставничества для их решения.  Сформирован собственный запрос на наставничество.  Выделены основные подходы, которые могут быть основой для осознанной мотивации наставляемых. | | - Анкетирование.  - Опрос.  -Работа с документами.  - Беседы. |
| -Получить согласие на обработку данных. | | Согласие | | -Работа с документами. |
| **3 этап**  **Формирование базы наставников** | -Сформировать базу потенциальных наставников.  -Провести встречу с потенциальными наставниками, ознакомить их с ценностями и возможностями наставничества.  -Собрать согласие быть наставником. | | Cформирован список наставников. | | **-**Встречи.  -Переговоры.  -Собеседования.  - Беседы. |
| **4 этап.**  **Формирование наставнических пар** | -Групповая встреча с индивидуальным выбором наставляемого и последующим (не)согласием наставника.  -Анкетирование и обработка данных с выявлением совпадений интересов и пересечений возможностей/запросов.  -Индивидуальные встречи наставляемого и наставника. | | Список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе.  Приказ о закреплении наставнических пар. | | -Встречи.  -Собеседования.  -Анкетирование.  - Тренинг |
| **5 этап.**  **Обучение наставников** | -Сбор информации о наставниках (Чем могу быть полезен? Опыт, интересы, успехи, мотивация, навыки, время на встречи).  -Проведение собеседования с наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.  -Составление программы обучения. | | Программы обучения. | | -Работа с информацией.  - Собеседование.  - Переговоры.  - Заседание ПЦК «Школа наставничества».  -Тренинги. |
| -Сбор методических материалов в помощь наставнику (принципы, кодекс, упражнения, задания, кейсы, литература) | | «Методические рекомендации по организации наставничества» | | - Сбор методических материалов. |
| -Привлечение внешних или внутренних ресурсов для обучения кураторов и наставников. | | Группа в контакте «Школа наставничества | | -Работа с информацией. |
| **6 этап.**  **Организация работы наставнических пар:**  **1.Цикл наставнической работы**  **2. Цикл куратора наставнических пар:** | -Первая рабочая встреча («пробное решение задачи»).  -Составление индивидуального маршрута развития  наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия). | |  | | Индивидуальные собеседования наставнической группы и куратора. |
| -Рабочие встречи, обратная связь.  -Организационной контроль.  -Сбор обратной связи фиксация промежуточных результатов.  -Коррекция работы наставника по результатам встреч и обратной связи. | | -Выполнение планов развития.  Аналитические справки.  Отчёты | | - Консультации.  -Посещение занятий.  -Курсы повышения квалификации.  -Совместные творческие дела.  -Работа с документами.  -Самообразование.  -Заседания ПЦК.  - Консультации.  -Посещение занятий. |
| **Транслирование опыта и текущих результатов реализации проекта** | | | | | |
| **Мероприятие или публикация** | | **Тема выступления или публикации** | | **Автор или докладчик** | |
| Статья | | «Наставничество – важнейший фактор повышения качества подготовки конкурентоспособных специалистов для аграрного сектора экономики» | | Э.В.Антипенко, директор | |
| Публикация на сайте Всероссийского педагогического сообщества «Доверие» | | «Интерактивная образовательная среда – условие профессионального роста педагога» (на основе организации наставничества) | | М.В.Морозова, методист | |
| Педагогический совет образовательных организаций Бокситогорского муниципального района | | «Направления развития ГАПОУ ЛО «Борский агропромышленный техникум» (в т.ч. реализация проекта рамках РИП) | | Э.В.Антипенко, директор | |
| Региональная научно – практическая конференция «Педагогический поиск: инновационный опыт и проблемы качества профессионального развития педагога» | | «Профессиональный рост педагога в организациях среднего профессионального образования на основе эффективного внедрения наставничества» | | Э.В.Антипенко, директор | |
| Региональная научно – практическая конференция «Педагогический поиск: инновационный опыт и проблемы качества профессионального развития педагога» | | «Наставничество – важнейшее условие профессионального роста педагога в организациях среднего профессионального образования» | | А.В.Яшенкова, руководитель ПЦК «Школа наставничества» | |
| Региональная научно – практическая конференция «Педагогический поиск: инновационный опыт и проблемы качества профессионального развития педагога»  Секция: «Организационно – методическое сопровождение внедрения федеральных проектов «Молодые профессионалы», «Учитель будущего» | | «Педагогическое сопровождение развития молодого специалиста как одна из форм наставничества» | | А.В.Яшенкова, руководитель ПЦК «Школа наставничества» | |
| «К вопросу о наставничестве: проблемы глазами молодого специалиста» | | О.С.Стахеева, молодой специалист | |
| «Индивидуальный маршрут развития как технология обеспечения личностного роста молодого специалиста» | | А.А.Федорова, молодой специалист | |
| «Основные приёмы и методы наставника» | | Т.Ю. Патракова, преподаватель - наставник | |
| «Наставничество как элемент методической работы с педагогическими кадрами» | | М.В.Морозова, методист | |
| Региональный вебинар: «Системный подход в совершенствовании методической работы в образовательных организациях среднего профессионального образования» | | «Современные подходы к организации деятельности  методической службы в техникуме» (инновационная деятельность в рамках РИП) | | М.В.Морозова, методист | |
| Региональный вебинар: «Самодиагностика и экспертиза педагогической деятельности работников учреждений СПО» | | «Наставничество, как система работы с педагогическим коллективом в межаттестационный период» | | М.В.Морозова, методист | |
| Педагогический совет | | «Отчёт о реализации проекта «Модель корпоративного наставничества как фактор профессионального развития  педагогических кадров региональной системы СПО» | | М.В.Морозова, методист | |
| Круглый стол по итогам курсов повышения квалификации «Профессиональная компетентность и организация работы мастеров производственного обучения в условиях реализации ФГОС» | | «Саморазвитие специалиста в профессии как фактор его профессиональной самореализации» (индивидуальный маршрут развития молодого специалиста в условиях реализации наставничества) | | А.А.Федорова, молодой специалист | |
| II Региональная научно – практическая конференция «Инновационная среда: педагогический потенциал» | | «Наставничество как инновационный ресурс формирования компетентности педагогов» | | А.В.Яшенкова, руководитель ПЦК «Школа наставничества» | |
| Организация стажировки по теме «Интерактивная образовательная среда – условие профессионального роста педагога» для слушателей КПК «Поддержка профессионального развития педагога в условиях реализации федерального проекта «Молодые профессионалы». | | «Корпоративное наставничество как фактор профессионального развития педагогических кадров региональной системы СПО» | | М.В.Морозова, методист  А.В.Яшенкова, руководитель ПЦК «Школа наставничества» | |

**Консультирование, поддержку и методическое сопровождение мероприятий по реализации проекта осуществлял научный руководитель проекта, заведующий кафедрой профессионального образования, профессор Топоровский Виталий Петрович.**

Основные запланированные мероприятия начальных этапов реализации проекта выполнены в соответствии с дорожной картой.

Методист Морозова М.В.