**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 советСобеседования.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, методистА.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.