**Содержание организации формы наставничества «преподаватель – преподаватель»**

Форма наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом (сотрудником), оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы наставничества:

− цель – успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;

 − задачи взаимодействия:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления педагога;

сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Ожидаемые результаты эффективной организации работы наставников: − высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже;

− наставляемые сотрудники получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты:

− повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

− рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в колледже;

− сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

− рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | **Молодой специалист**, имеющий малый опыт работы (до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. **Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы,** которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. **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 решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. | Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |

Области применения в рамках образовательной программы:

− как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

 − создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методического пособия и др.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» | Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Взаимодействие «педагог новатор – консервативный педагог» | Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник» |
| вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы | конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив | более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями | опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.) |