

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Лермонтовский региональный многопрофильный колледж»
(ГБПОУ ЛРМК)

СОГЛАСОВАНО
решением Общего собрания
работников и обучающихся
ГБПОУ ЛРМК
Протокол № 01 от 31.08.2022



УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ ЛРМК
И. Н. Тарасенко

Приказ № 147 - од от 31.08.2022

Программа наставничества

Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Лермонтовский региональный многопрофильный колледж»
2022-2023 учебный год

Лермонтов, 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Лермонтовский региональный многопрофильный колледж» (далее - ГБПОУ ЛРМК) разработана на основании следующих нормативных документов:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

Положения о системе наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Лермонтовский региональный многопрофильный колледж», (Приказ № 103.1- од от 22.04.2022).

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри колледжа) и «внешнем контуре» (партнеры колледжа).

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в колледже.

Таблица 1 - Этапы реализации программы наставничества в ГБПОУ ЛРМК

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий	1. Информирование. Создание	Протокол заседания

для запуска программы наставничества	<p>благоприятных условий для запуска программы в колледже.</p> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>4. Выбор форм наставничества.</p>	<p>Педагогического совета колледжа.</p> <p>Анализ ситуации в колледже (потребность в наставничестве)</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем педагогов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри колледжа включает действия по формированию базы из числа преподавателей, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p> <p>2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); - успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи) 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя базу наставников от предприятий/организаций, базу наставников из числа активных педагогов.</p>
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной</p>	<p>1.Заполненные анкеты в письменной свободной</p>

	<p>формы наставничества. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников</p>
<p>Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении пар/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута (плана развития) наставляемого.</p>
<p>Запуск Программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в парах/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – встречу-знакомство, пробную рабочую встречу; – встречу-планирование, комплекс последовательных встреч; – итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); – сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
<p>Завершение Программы</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии колледжа. 3. Популяризация эффективных практик</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы; База потенциальных наставников; банк методических материалов; развитое сообщество наставничества колледжа</p>

III. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Исходя из образовательных потребностей колледжа определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества,

тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — наставляемый» («равный — равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «педагог-педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель – педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия

наставнической пары, нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем ГБПОУ ЛРМК посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Далее представлена наиболее востребованная на начальном этапе форма наставничества «педагог – педагог»

Таблица 2 – Задачи реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Форма наставничества	Задачи
«Педагог-педагог»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать потребности у начинающего специалиста заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 2. Развивать интерес к методике построения учебного процесса и оценке его результатов; 3. Ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 4. Формировать у начинающего преподавателя интерес к профессиональной деятельности; 5. Создавать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Таблица 3 – Индивидуальная траектория развития наставляемых под руководством наставников – Модель наставничества: «Педагог-педагог».

№	Задание, действия	Период выполнения	Планируемый результат
1	Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления		
1.1	Провести самодиагностику с целью определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2022	Перечень компетенций, требующих развития
1.2	Провести диагностическую /развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь 2022	Перечень тем консультаций с наставником
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.	Октябрь 2022	Меры преодоления профессиональных трудностей
2	Раздел 2. Вхождение в должность		
2.1	Ознакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, программой развития, локальными нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность педагога и организацию учебно-воспитательного процесса	Сентябрь – октябрь 2022	Обзор локальных нормативно-правовых актов
2.2	Изучить помещения колледжа (основные помещения, правила)	Сентябрь – октябрь	Знание аварийных выходов, особенностей

	пользования и пр.): учебные кабинеты, лаборатории, мастерские и пр.	2022	здания колледж
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним (руководство колледжа, преподаватели, педагог-психолог, кадровая служба, бухгалтерия).	Сентябрь – октябрь 2022	Направления взаимодействия и сотрудничества
2.4	Изучить официальный сайт колледжа, правила размещения информации в сети-Интернет о деятельности колледжа.	Сентябрь – октябрь 2022	Знание навигации по сайту
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.).	Сентябрь 2022	Обзор правил этики, служебного поведения
2.6	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	В течение учебного года	Знание методов анализа деятельности
3	Раздел 3. Профессиональное развитие начинающего преподавателя		
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся колледжа	В течение учебного года	Знание и учет результатов психолого-педагогической диагностики
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности преподавателя	В течение учебного года	Знание методов планирования и целеполагания
3.3	Ознакомиться с планом воспитательной работы, успешным опытом организации внеаудиторной деятельности обучающихся колледжа	В течение учебного года	Обзор активных форм организации внеаудиторной деятельности
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. – подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеаудиторную деятельность)	в течение учебного года	Планы родительских собраний
3.5	Перенять опыт оформления документации, сопровождающей деятельность преподавателя; Освоить успешный опыт учебно-методической работы	Сентябрь – октябрь 2022	УМК по учебной дисциплине, МДК, модулю; технологические карты занятий
3.6	Изучить формы и направления самообразования, успешный опыт организации профессионального развития преподавателя (использование возможностей ресурсных центров, площадок, ЦОПП)	Сентябрь – октябрь 2022	План профессионального саморазвития
3.7	Сформировать понимание эффективного поведения преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций (между преподавателем и родителями, преподавателем и коллегами, в группе обучающихся и пр.), познакомиться со способами их профилактики и	В течение учебного года	Алгоритм эффективного поведения преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций, знание способов их профилактики

	урегулирования		
3.8	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	В течение учебного года	Участие в конференциях, конкурсах
3.9	Повышение квалификации по профилю дисциплины, модуля	В течение учебного года	Удостоверение о повышении квалификации
4.	Анализ результатов деятельности наставляемого	Июнь 2023	Доклад на заседании кафедры

IV. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
 - экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
 - определение условий эффективного наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика:

развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.