

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА

(Проект документа)

СОДЕРЖАНИЕ

1	ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
2	ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	6
3	ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ	9
4	ПЕРЕЧЕНЬ (ГОДОВОЙ ЦИКЛ) МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	11
5	ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ	13

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Нормативно-правовая основа для инициирования программы	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.; «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950 –р.; Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р; Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»; распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145
Сроки реализации программы	2021-2024гг.
Исполнители программы	администрация колледжа, педагогический коллектив, коллектив студентов, работодатели и/или их представители
Участники системы контроля за исполнением программы	административный совет, научно - методический совет, предметно-цикловые комиссии
Цель программы	формирование эффективной системы поддержки, взаимодействия, самоопределения студентов, педагогических работников разных возрастов и уровней образования для раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> – формировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых; – обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) преподавателей к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже; – способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта; – подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности; – способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

Показатели результативности Программы	Задачи	Целевые индикаторы
	Формировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых	1. Количество участников Программы наставничества, чел. 2. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % 3. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %
	Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) преподавателей к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже	1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже, чел; 2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %; 3. Сокращение/отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество условий образовательного процесса, ед. 4. Наличие собственных работ начинающих преподавателей: статей, проектов, методических практик, ед. 5. Текучесть кадров среди преподавателей колледжа со стажем 0-3 года, ед.
	Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта	1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, баллы. 2. Своевременное и успешное прохождение начинающими специалистами процедур аттестации, %. 3. Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем 0-2 года, ед.
	Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.	1. Удельный вес обучающихся, принявших участие в учрежденческом, региональных отборочных этапах и финале Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), колледжных, региональных и всероссийских этапах олимпиад, конкурсов профессионального мастерства(%) 2. Доля студентов – участников профессионально – направленных, социально – ориентированных программ и проектов(%)
	Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала	1. Количество выпускников с высокой степенью мотивации на реализацию индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории, ед. 2. Количественный показатель и качественная успеваемость выпускников

	обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории	очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел. 3. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, %.
--	---	---

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность Программы наставничества определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и региона работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих навыками и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве. Настоящая программа разработана для участия коллектива преподавателей и студентов в реализации федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка», национального проекта «Образование» в Алтайском крае, выполнения задач и запланированных показателей Программы развития на 2020-25 гг. КГБПОУ «Славгородский педагогический колледж» (далее - Колледж).

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, отвечающая на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и студентов. Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности Колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

«наставляемый» – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

«наставник» – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

«куратор» – руководящий работник колледжа, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Реализация наставничества в Колледже базируется на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации Программы;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

- принцип добровольности – участие в Программе по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Для успешной реализации целевой модели наставничества в учреждении, исходя из образовательных потребностей колледжа, существуют следующие формы: «Преподаватель – преподаватель», «Преподаватель – студент», «Работодатель – студент».

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ» (предполагает взаимодействие начинающего преподавателя при опыте работы от 0 до 2 лет, преподавателя при смене места работы или преподавателя, имеющего затруднения в профессиональной деятельности, с более опытным и располагающим ресурсами и навыками преподавателем, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку)		
Цели	Направления деятельности и виды мероприятий	Результаты
Создание условий для самореализации начинающего преподавателя, развития профессиональных компетенций и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности ускорения процесса его профессионального становления.	<ul style="list-style-type: none"> – консультации; – открытые уроки; – конкурсы; – курсы повышения квалификации; – мастер-классы; – тематические семинары и вебинары; – разработка учебно-методических материалов и учебно-организационной документации. 	<ul style="list-style-type: none"> – повышение уровня удовлетворенности собственной работой начинающего преподавателя; – качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах; – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – рост числа профессиональных работ (статей, проектов, методических практик) начинающего преподавателя; – успешное участие в профессиональных конкурсах внутренней и внешней среды.
ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ» (предполагает взаимодействие студента с располагающим ресурсами и навыками преподавателем, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку)		
Разносторонняя поддержка студента в процессе реализации его индивидуальной образовательной траектории.	<ul style="list-style-type: none"> – консультации; – индивидуальные учебные проекты; – социальные проекты и акции; – конкурсы профессионального мастерства и олимпиады; – организация и проведение уроков/занятий студентами в рамках всех видов практик; 	<ul style="list-style-type: none"> – самореализация студентов в проектной деятельности, учебно-исследовательской, – достижения во внеучебной и спортивной деятельности; – индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства и олимпиадах;

	<ul style="list-style-type: none"> –курсовые работы и ВКР; –волонтерство. 	<ul style="list-style-type: none"> – качественная защита проектов и других учебно-исследовательских работ; – положительная мотивация трудоустройства и профессионального роста; – стабильная положительная динамика уровня удовлетворенности процессом обучения в колледже.
<p align="center">ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»</p> <p>(предполагает взаимодействие студента в процессе практической подготовки с использованием ресурсов баз практики, организаторских и методических навыковработодателя и/или его представителя, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку)</p>		
<p>Развитие у студентов интереса к профессиональной педагогической деятельности в процессе практической подготовки.</p> <p>Оказание методической помощи наставляемому в формировании профессиональных компетенций, навыков планирования и организации педагогической деятельности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> –консультации; –организация и проведение уроков/занятий студентами в рамках всех видов практик; –выполнение задания на практическую часть ВКР; –совместное участие в проектах и конкурсах; – интеграция в профессиональное сообщество. 	<ul style="list-style-type: none"> – стабильная положительная динамика уровня удовлетворенности процессом практической подготовки; – качественное прохождение всех видов практик; – трудоустройство в образовательные организации, являющихся базами практик.

ПЕРЕЧЕНЬ (ГОДОВОЙ ЦИКЛ) МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование мероприятия	Сроки	Результат
Информирование педагогического сообщества колледжа о возможностях и целях программы наставничества	ежегодно сентябрь октябрь 2020 – 2025 гг.	Семинары, беседы, встречи с наставниками и наставляемыми
Информирование потенциальных наставников о целях и задачах программы наставничества, ее принципах и планируемых результатах, отбор кандидатов в наставники	ежегодно до конца октября	Информационное продвижение форм и программы наставничества колледжа. Проведение колледжного информационного мероприятия для информирования о запуске программы наставничества.
Определение ежегодных потенциальных участников программы наставничества	до конца ноября	Информация о потребностях и возможностях потенциальных наставников и наставляемых
Проведение уточняющего анализа потребностей и запросов наставляемых в обучении и развитии в рамках программы наставничества	ежегодно до конца ноября	Результаты анкетных опросов, интервью, наблюдения, темы проектов, КР, ВКР, перечень баз производственной практики, отделы студенческого центра «Доверие»
Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества колледжа	ежегодно до конца ноября	Актуализация программы наставничества на основании анализа соответствия
Мероприятия по популяризации программы наставничества среди наставляемых	весь период реализации программы наставничества	Информация о проведении мероприятий на сайте колледжа
Первичное анкетирование кандидатов по определению пригодности к участию в программе наставничество	ежегодно до конца ноября	Выбор информационного ресурса для онлайн опросника. Создание базы наставников, по критериям: сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория
Определение оптимальных форм обучения наставников, подбор преподавателей, согласование программ обучения	ежегодно перед реализацией программы наставничества	Выполнение программ обучения, повышение уровня мотивации и компетенции наставников
Формирование/актуализация коротких программ наставничества	до конца ноября текущего	Утверждение Программы наставничества колледжа
Организация пробных рабочих встреч и встреч-планирований наставников и	до конца декабря	Результаты онлайн анкетирования на предмет ожиданий наставника/наставляемого от участия в годовой программе

наставляемых с заполнением анкет		после завершения групповых и индивидуальных встреч
Выбор формата взаимодействия для каждой наставнической пары и/или группы.	до конца ноября	Планы (или записи их заменяющие) наставничества в условиях определенного вида деятельности. Памятки для наставников и наставляемых
Информирование профессионального сообщества о сложившихся парах/группах.	до конца ноября	Размещение информации на сайте колледжа и в официальных группах соцсетей
Закрепление состава наставнических пар/групп	до конца ноября	Приложение к Программе наставничества информации о созданных наставнических парах/группах
Проведение организационных встреч по согласованию планов наставничества	до конца ноября	определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого (группы) в условиях определенного вида деятельности	ноябрь – май текущего учебного года	Выполнение годовых планов наставничества
Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	ноябрь – июнь текущего учебного года	Сбор информации от наставников и наставляемых по реализации программы наставничества и ее анализ
Транслирование промежуточных результатов программ наставничества	декабрь – май текущего учебного года	Публикации о промежуточных итогах выполнения программы наставничества на сайте колледжа и в официальных группах соцсетей
Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми для проведения итогового анкетирования участников по итогам реализации программы	май – сентябрь текущего календарного года	Анкеты от наставников, наставляемых для мониторинга, их анализ, определение эффективности реализации программы наставничества
Проведение итоговых мероприятий для представления результатов работы наставнических пар/групп по различным видам деятельности	июнь – сентябрь текущего календарного года	Награждение успешных участников программы наставничества, публикации на сайте колледжа и в официальных группах соцсетей
Формирование базы успешных практик и создание условия для их популяризации	июнь – декабрь текущего календарного года	Распространение информации через сайт, медиа, участников, социальных партнеров

ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

№	Показатель	Периоды реализации Программы наставничества			
		2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
1	Количество участников Программы наставничества, чел.				
2	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %				
3	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %.				
4	Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже, чел.				
5	Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %.				
6	Сокращение/отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество условий образовательного процесса, ед.				
7	Наличие собственных работ начинающих преподавателей: статей, проектов, методических практик, ед.				
8	Текучесть кадров среди преподавателей колледжа со стажем 0-3 года, ед.				
9	Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, баллы.				
10	Своевременное и успешное прохождение начинающими специалистами процедур аттестации, %.				
11	Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем 0-2				

	года, ед.				
12	Удельный вес обучающихся, принявших участие в учрежденческом, региональных отборочных этапах и финале Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), колледжных, региональных и всероссийских этапах олимпиад, конкурсов профессионального мастерства (%)				
13	Доля студентов – участников профессионально – направленных, социально – ориентированных программ и проектов (%)				
14	Количество выпускников с высокой степенью мотивации на реализацию индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории, ед.				
15	Количественный показатель и качественная успеваемость выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.				
16	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, %.				