

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА»

РАССМОТРЕНО

Педагогическим советом колледжа.
Протокол заседания № 1
от «31» августа 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РО «РКВТ»

В.Ю. Маевский

2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

по модели «Педагог-педагог»

в ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»

на период 2022-2023 учебного года

Ростов-на-Дону
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы наставничества	3
2. Термины и определения	11
3. Компоненты наставничества	13
4. Формы наставничества	15
Приложения	29
Приложение 1. Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации	
Приложение 2. Форма Проекта соглашения о сотрудничестве образовательной организации с партнером-работодателем	
Приложение 3. Примерная форма базы наставляемых	
Приложение 4. Примерная форма реестра наставников	
Приложение 5. Форма заявления кандидата в наставники	
Приложение 6. Форма заявления кандидата в наставляемые	
Приложение 7. Форма индивидуального плана	
Приложение 8. Форма отчета наставника	
Приложение 9. Форма SWOT-анализа Программ наставничества	
Приложение 10. Форма оценки программы наставничества	
Приложение 11. Показатели эффективности внедрения программ наставничества в колледже	
Приложение 12. Форма анкеты удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)	
Приложение 13. Форма анкеты удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)	

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» на 2021-2022 гг.
<p>Программа наставничества по форме «Педагог-педагог» обусловлена государственной политикой в области модернизации образования и совершенствования педагогического мастерства работников, включая работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.</p> <p>Программа наставничества по форме «Педагог-педагог» разработана в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в целях достижения результатов федеральных проектов «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»</p>	
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями). • Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; • Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; • Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» • Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы». • Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» • Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р; • Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); • Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным

	<p>общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145). <p>Региональная нормативная база Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7.</p> <p>Локальные акты колледжа.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Положение о наставничестве.
Цель программы	<p>создание условий для организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов</p>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых; - оказание методической помощи в реализации видов наставничества педагогических работников в колледже; • создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров
Обоснование актуальности программы	<p>Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - адаптация педагога в новом педагогическом коллективе; - плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; - решение проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания

<p>Принципы системы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - – <i>принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов</i> предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества; - – <i>принцип индивидуализации и персонализации</i> направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития
<p>Наставником может быть:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей; - педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе; - педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности; - методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам; - педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

<p>Наставляемым может стать:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - молодой/начинающий педагог; - педагог, приступивший к работе после длительного перерыва; - педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы; - педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.); - педагог, желающий овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.; - педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания; - педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике; - стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>I. этап – подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь 2022 г.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов педагогов, молодых специалистов; - определение задач, ожидаемых результатов; - определение заинтересованной в наставничестве аудитории; - информирование аудитории о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия. <p>II. этап – основной (октябрь 2022 г.- май 2023 г.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование базы наставников; - формирование базы наставляемых; - отбор и обучение наставников; - формирование наставнических пар/групп; - организация работы наставнических пар/групп; - реализация системы поощрений наставников. <p>III этап –завершающий (июнь 2023 г.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы

<p>Ожидаемые результаты программы</p>	<p>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; <p>В области развития кадрового потенциала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - адаптация педагога в новом педагогическом коллективе; - высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов профессиональную работу, культурную жизнь образовательной организации (предприятия), усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации; - решение проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания; <p>положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации</p>
<p>Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта</p>	<ul style="list-style-type: none"> • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе колледжа; • качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах; • сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; • рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста
<p>Ресурсное обеспечение программы</p>	<p>Материально-техническая база При реализации программы наставничества «Преподаватель-преподаватель» используется материально-техническая база ГБПОУ РО «Росстовский-на-Дону колледж водного транспорта» (кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские, ЭОР, ЦОР и пр.).</p> <p>Кадровое обеспечение</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. 2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. 3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

<p>Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы</p>	<p>направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».</p> <p>Цели мониторинга:</p> <p>1) оценка качества реализуемой программы наставничества;</p> <p>2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.</p> <p>Задачи мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); • обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; • контроль хода программы наставничества; • описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); • определение условий эффективной программы наставничества; <p>Оформление результатов.</p> <p>По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.</p>
<p>Дата утверждения программы</p>	<p>«30 » августа 2022 г.</p>

Планируемые мероприятия

№	Мероприятия	Дата	Ответственный
1.	Установочный семинар по теме «Наставничество, как неотделимая часть самообучения»	сентябрь 2022 г.	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
2.	Размещение информации на сайте колледжа по внедрению проекта в колледже	Весь период	Руководитель центра информационных технологий Кононец А.Н.
3.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
4.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Согласие на сбор и обработку персональных данных	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.

5.	Создание банка наставников	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
6.	Создание банка наставляемых	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
7.	Создание пар, которые будут работать по программе	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
8.	Участие в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации наставников и куратора проекта обучения наставников	Весь период	Зам. директора по УМР Кабанова Н.Л.
9.	Участие в работе «Школы молодого преподавателя»	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
10.	Участие в работе «Школы повышения квалификации»	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
11.	Разработка перспективных индивидуальных планов работы педагогов наставников и наставляемых по реализации проекта	Октябрь 2021 г.	Наставники
12.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Наставники
13.	Участие в мероприятиях на уровне колледжа, мероприятиях регионального всероссийского уровня	Весь период	Наставники
14.	Консультации для наставников	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
15.	Круглый стол «Самообразование и ее роль в работе молодых специалистов»	Декабрь 2022 г.	Методист Бунзе В.А.
16.	Круглый стол «Наставничество: лучшие практики»	Май 2023	Методист Казанцева Ж. А.
17.	Проведение мониторинга качества реализации программы. Оформление результатов. SWOT-анализ реализуемой программы	Весь период Июнь 2023	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
18.	Публикация результатов программы наставничества, лучших практик наставников на сайте колледжа	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.

SWOT-анализ Программ наставничества¹

Форма наставничества «педагог-

педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p style="text-align: center;">Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данном колледже в течение следующих 5 лет; У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни колледжа; 	<p style="text-align: center;">Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни колледжа); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;
	<ul style="list-style-type: none"> - У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов колледжа, которые можно использовать в Программе наставничества; 	<ul style="list-style-type: none"> - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задачи Целевой модели; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса колледжа;

Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления;	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа; – Рост конкуренции между колледжами за квалифицированные педагогические кадры; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;
----------------	--	--