#### МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ДОНСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

**УТВЕРЖДАЮ** 

Директор

ГБПОУ РО «ДПК»

**Г. Амеруы** П.И. Пискунов

«7» сентеря 2020 г.

# Программа целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «ДПК»

#### I. Пояснительная записка

ГБПОУ PO «ДПК», Настоящая целевая модель наставничества осуществляющего образовательную деятельность по программам подготовки звена (ППССЗ) по специалистов среднего специальностям Дошкольное образование, 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 44.02.04 Специальное дошкольное образование, 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании.

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов ГБПОУ РО «ДПК».

Создание целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «ДПК» позволит учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, создавать условия для помощи педагогам, имеющим профессиональный дефицит, студентам в вопросе подготовки к будущей профессиональной деятельности.

#### В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для

самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

#### 2. Нормативные основы целевой модели наставничества. Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

#### Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество"
- Письмо от 21.12.2021 г. № А3–1128/08/657 Министерство просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработало методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

- Методические рекомендации по внедрению ведомственных (отраслевых) знаков отличия «почетный наставник» (Приказ Минтруда России от 13 июня 2018 г. n 382)
- Положение о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. n 1296)
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении 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».
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 481 от 22.06.2020 года о внедрении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования».

#### 3. Задачи целевой модели наставничества ГБПОУ РО «ДПК».

- 1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» целевой модели.
- 2. Разработка и реализация программ наставничества.
- 3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- 5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- 6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- 7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
- 8. Обеспечение условий для более глубокого ознакомления с профессией студентов колледжа, адаптации студентов-выпускников, повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества ГБПОУ РО «ДПК»

- 1. Улучшение показателей обучающихся-наставляемых в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- 2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- 3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- 4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- 5. Улучшение личных показателей эффективности педагогов колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- 6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
- 7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
- 8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- 9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- 10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 11. Формирования активной гражданской позиции.
- 12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- 13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- 14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- 15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- 16. Снижение проблем адаптации в учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- 17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества ГБПОУ РО «ДПК»

Уровни структуры Направления деятельности.	Уровни структуры	Направления деятельности.
--	------------------	---------------------------

TOTAL TO THE	
ГБПОУ РО «ДПК»	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных
	документов, необходимых для внедрения целевой
	модели наставничества ГБПОУ РО «ДПК»
	2. Разработка целевой модели наставничества ГБПОУ
	РО «ДПК»
	3. Разработка и реализация мероприятий дорожной
	карты внедрения целевой модели ГБПОУ РО «ДПК»
	4. Реализация программ наставничества.
	5. Реализация кадровой политики в программе
	наставничества.
	6. Назначение куратора внедрения целевой модели
	наставничества ГБПОУ РО «ДПК»
	7. Инфраструктурное и материально-техническое
	обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой	
модели	2. Организация обучения наставников.
наставничества	3. Контроль процедуры внедрения целевой модели
ГБПОУ РО «ДПК»	наставничества.
тытоз то «дпи»	4. Контроль проведения программ наставничества.
	5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся,
	преподавателей в различные формы наставничества.
	6. Решение организационных вопросов, возникающих в
	процессе реализации модели.
	7. Мониторинг результатов эффективности реализации
Omn om omn ovverso	целевой модели наставничества.
Ответственные	Разработка программ моделей форм наставничества.
лица за	Контроль за реализацией.
направления форм	
наставничества	)
Наставники и	
наставляемые	1. Реализация Формы наставничества «Преподаватель –
	Преподаватель».
	2. Реализация Формы наставничества «Преподаватель –
	Студент» в рамках проекта «Большая перемена»
	3. Реализация Формы наставничества «Студент –
	Студент» в рамках проекта «Билет в будущее»
	4. Реализация Формы наставничества «Работодатель –
	Студент» в рамках проекта «Большая перемена»
	5. Реализация Формы наставничества «Школьник –

### 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества ГБПОУ PO «ДПК»

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

- 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.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором колледжа, куратором, заведующим методическим кабинетом, заведующим отделением, преподавателями, кураторами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

#### • Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни колледжа, отстраненных от коллектива

из числа преподавателей:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками,
  ИКТ компетенциями и т.д.
- Формирование базы наставников из числа:
- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- преподавателей и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- Методистов по практике из числа педагогов образовательных организаций;
- Выпускников, заинтересованных в поддержке своего колледжа;
- Сотрудников, представляющих работодателей, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- Ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: преподавателей, обучающихся и их родителей (законных представителей).

#### 7. Этапы реализации целевой модели наставничества ГБПОУ РО «ДПК»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка	1. Создание благоприятных	Дорожная карта реализации
условий для	условий для запуска	модели наставничества.
запуска	программы.	Пакет документов.
программы	2. Сбор предварительных	
наставничества	запросов от потенциальных	
	наставляемых.	
	3. Выбор аудитории для	
	поиска наставников.	
	4. Информирование и выбор	
	форм наставничества.	
	5. На внешнем контуре	
	информационная работа	
	направленная на	
	привлечение внешних	
	ресурсов к реализации	
	программы.	

Γ_	Τ. =	T =: a =:
Формирование	1. Выявление конкретных	Сформированная база
базы	проблем обучающихся	наставляемых с картой
наставляемых	колледжа, которые можно	запросов.
	решить с помощью	
	наставничества.	
	2. Сбор и систематизация	
	запросов от потенциальных	
	наставляемых.	
Формирование	1. Работа с внутренним	Формирование базы
базы	контуром включает	наставников, которые
наставников	действия по формированию	потенциально могут
	базы из числа:	участвовать как в текущей
	– обучающихся,	программе наставничества,
	мотивированных помочь	так и в будущем.
	сверстникам в	
	образовательных,	
	спортивных,	
	творческих и	
	адаптационных вопросах	
	(например, участники	
	кружков по интересам,	
	театральных или	
	музыкальных групп,	
	спортивных секций);	
	– преподавателей,	
	заинтересованных в	
	тиражировании личного	
	педагогического опыта и	
	создании продуктивной	
	педагогической атмосферы;	
	2.Работа с внешним	
	контуром на данном этапе	
	включает действия по	
	формированию базы	
	наставников из числа:	
	– выпускников,	
	заинтересованных в	
	поддержке своего	
	колледжа;	
	– сотрудников	
ı	1	1

	региональных предприятий,	
	заинтересованных в	
	подготовке будущих	
	кадров (возможно	
	пересечение с	
	выпускниками);	
	<ul><li>представители других</li></ul>	
	организаций, с которыми	
	есть партнерские связи.	
Отбор и	1. Выявление наставников,	1.Заполненные анкеты в
обучение	входящих в базу	письменной свободной
наставников	потенциальных	форме всеми
	наставников, подходящих	потенциальными
	для конкретной программы.	наставниками.
	2. Обучение наставников	2.Собеседование
	для работы с	
	наставляемыми.	
Формирование	1. Провести общую встречу	Сформированные
наставнических	с участием всех отобранных	наставнические пары /
пар/групп	наставников и всех	группы, готовые
	наставляемых в любом	продолжить работу
	формате.	
	2.Зафиксировать	
	сложившиеся пары в	
	специальной базе куратора.	
Организация	Закрепление гармоничных и	Мониторинг:
хода	продуктивных отношений	• сбор обратной связи от
наставнической	в наставнической	наставляемых — для
программы	паре/группе так, чтобы они	мониторинга динамики
	были максимально	влияния
	комфортными,	программы на наставляемых;
	стабильными	• сбор обратной связи от
	и результативными для	наставников, наставляемых и
	обеих сторон.	кураторов – для
	Работа в каждой	мониторинга эффективности
	паре/группе включает:	реализации программы.
	□ встречу-знакомство,	
	□ пробную рабочую	
	встречу,	
	-rJ /	

	□ встречу-планирование,	
	□комплекс	
	последовательных встреч,	
	□ итоговую встречу.	
Завершение	1.Подведение итогов	Собраны лучшие
программы	работы каждой	наставнические практики.
наставничества	пары/группы.	Поощрение наставников.
	2. Подведение итогов	
	программы колледжа.	
	3. Популяризация практик.	

#### 8. Формы наставничества ГБПОУ РО «ДПК»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 4 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей **ГБПОУ РО** «ДПК» в данной целевой модели наставничества рассматриваются четыре формы наставничества:

- «Работодатель Студент» в рамках проекта «Большая перемена»
- «Преподаватель Студент» в рамках проекта «Большая перемена»
- «Преподаватель Преподаватель»
- «Школьник Студент» в рамках проекта «Билет в будущее»
- «Студент студент» в рамках проекта «Билет в будущее»

# 8.1. Организация наставничества в колледже по форме «Преподаватель – Преподаватель»

Педагогическое наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий преподаватель, мастер производственного обучения, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе колледжа или ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

#### Цели и задачи наставничества

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### Задачи:

- 1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- 3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- 4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- 5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### Результат:

- 1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- 3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- 4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- 5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- 6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

# Характеристика участников формы наставничества «Преподаватель – Преподаватель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой	Педагог
		специалист	
		Имеет малый опыт	Специалист,
– Опытный педаг	гог, имеющий	работы (от 0 до 3	находящийся в
профессиональные	успехи	лет),	процессе
(победитель	различных	испытывающий	адаптации на
профессиональных	конкурсов,	трудности с	новом месте
автор учебных	пособий и	организацией	работы, которому
материалов, ведуш	ций вебинаров	учебного процесса,	необходимо
и семинаров).		с взаимодействием	получать
– Педагог, склонн		с обучающимися,	представление о
общественной раб	оте, лояльный	другими	традициях,
	гического и	педагогами,	особенностях,
школьного сообще	ств.	родителями.	регламенте и
– Педагог, обладающий			принципах
лидерскими, организационными			образовательной
и коммуникативными навыками,			организации.
хорошо развитой эмпатией.			
Типы	Типы		Педагог,
наставников			находящийся в
TT	TT		состоянии
Наставник -	Наставник -		эмоционального
Сормост	предметник		выгорания,
Создает	Опытный		хронической
комфортные педагог			усталости.
условия для одного и того			
реализации же			
профессиональных предметного			
качеств, помогает направления,			
с организацией что и молодой			
образовательного учитель,			
процесса и с	способный		

решение	осуществлять
конкретных	всестороннюю
психолого –	методическую
педагогичексих и	поддержку
коммуникативных	преподавания
проблем,	отдельных
контролирует	дисциплин.
самостоятельную	
работу молодого	
специалиста или	
педагога.	

# Варианты программы наставничества «Преподаватель — Преподаватель»

Формы	Цель
взаимодействия	
«Опытный педагог –	Поддержка для приобретения необходимых
молодой специалист»	профессиональных навыков и закрепления на
	месте работы.
«Опытный куратор –	Поддержка для приобретения необходимых
начинающий куратор	
группы»	
«Лидер педагогического	Реализация психоэмоциональной поддержки
сообщества – педагог,	сочетаемый с профессиональной помощью по
испытывающий	приобретению и развитию педагогических
проблемы»	талантов и инициатив.
«Опытный предметник –	Методическая поддержка по конкретному
неопытный предметник»	предмету

# Схема реализации формы наставничества «**Преподаватель** — **Преподаватель**»

Этапы реализации.			Мероприятия
Представление		программ	Методический совет
наставничества	В	форме	
«Преподаватель – Преподаватель»		даватель»	

Проводится отбор наставников из	Анкетирование. Использование базы
числа активных и опытных педагогов	наставников.
и педагогов, самостоятельно	
выражающих желание помочь	
педагогу.	
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов,	Анкетирование. Листы опроса.
испытывающий профессиональные	Использование базы наставляемых.
проблемы, проблемы адаптации и	
желающих добровольно принять	
участие в программе наставничества.	
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации	Тестирование. Проведение мастер –
наставляемого, закрепление в	классов, открытых уроков.
профессии. Творческая деятельность.	
Успешная адаптация.	
Рефлексия реализации формы	Анализ эффективности реализации
наставничества.	программы.
Наставник получает уважаемый и	Поощрение на педагогическом совете
заслуженный статус.	или методический совете колледжа.

#### 8.2 Организация наставничества в колледже по модели «Школьник – Студент» и «Студент – студент» в рамках проекта «Билет в будущее»

Предполагает взаимодействие обучающихся ГБПОУ РО «ДПК», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цель:** разносторонняя поддержка студентов с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### Задачи:

- 1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
- 2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- 4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- 5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

#### Ожидаемые результаты:

- 1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- 2. Повышение успеваемости, качества знаний, освоения компетенций.
- 3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, колледжа в целом.
- 4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- 5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- 7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций: социальные (отношения, поведения, коммуникации); когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование); функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

#### Портрет участников

Наставник

Активный старших курсов, обладающий лидерскими студент И организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных И региональных олимпиад И соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Социально/ценностно дезориентированный студент младших курсов по отношению к наставнику, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями — например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

#### Возможные варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая потребности и условия ГБПОУ РО «ДПК», определены основные варианты:

- взаимодействие «отличник двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

#### Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности: интеграция в классные часы, совместное участие в конкурсах, совместное посещение культурных мероприятий, способствующее развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

#### Характеристика участников формы наставничества «Школьник – Студент» в рамках проекта «Билет в будущее»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ	Студенческий совет.
наставничества в форме	
«Школьник-студент»	
Отбор наставников,	Анкетирование. Страница сайта
демонстрирующими высокие	«наставник». Реестр наставников.
образовательные результаты,	
победителей олимпиад и	
соревнований.	
Обучение наставников.	Организация работы школы
	наставника (практические семинары,
	психологические тренинги,
	практические занятия).
	Проведение профессиональных проб
Формирование пар «наставник-	для наставника.
наставляемый»	

Организация работы наставнических	Участие в организации совместных	
пар.	конкурсов и проектных работ,	
	экскурсий в ГБПОУ РО «ДПК»,	
	присутствие наставляемых на	
	учебных и внеаудиторных занятиях,	
	проведения профессиональных проб	
	для определения профессиональной	
	траектории, консультационная	
	помощь наставляемым по	
	специальностям, получаемым в	
	колледже.	
Завершение наставничества	Выявление наиболее одарённых	
	наставляемых, привлечение	
	профессионально ориентированных	
	студентов на обучение в ГБПОУ РО	
	«ДПК».	
	Поощрение на студенческом совете.	
Наставник получает уважаемый и		
заслуженный статус.		

#### Программа реализации формы наставничества «Студент – Студент»

Этапы реализации.	Мероприятия	
Представление программ	Собрание студентов. Старостат.	
наставничества в форме «Студент –		
Студент».		
Проводится отбор наставников из	Анкетирование. Собеседование.	
числа активных студентов школьного	Использование базы наставников.	
сообщества.		
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.	
Проводится отбор студентов,	Анкетирование. Листы опроса.	
имеющих особые образовательные	Использование базы наставляемых.	
потребности, низкую учебную		
мотивацию, проблемы с адаптацией в		
коллективе, не включенные в		
школьное сообщество и желающих		
добровольно принять участие в		
программе наставничества.		
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения	

	вопросов. Назначения куратором.	
Наставляемый улучшает свои	Предоставление конкретных	
образовательные результаты, он	результатов взаимодействия.	
интегрирован в школьное	Улучшение образовательных	
сообщество, повышена мотивация и	результатов, посещаемости.	
осознанность.		
Рефлексия реализации формы	Анализ эффективности реализации	
наставничества.	программы.	
Наставник получает уважаемый и	Поощрение на собрании, старостате,	
заслуженный статус. Чувствует свою	конференции	
причастность школьному		
сообществу.		

## 8.3. Форма наставничества «Работодатель – Студент» и «Преподаватель – студент» в рамках проекта «Большая перемена»

Предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения студентами — актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием — подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной системы.

#### Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения профессии, содействие выработке основных навыков навыков профессионального поведения, соответствующего профессиональноэтическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

#### Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение

уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу.

#### Среди оцениваемых результатов:

улучшение образовательных результатов;

численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;

увеличение процента студентов, успешно прошедших квалификационные профессиональные испытания;

увеличение числа студентов, повышающих профессиональный уровень в учреждениях высшего образования;

численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем учреждения;

увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных по профессии выпускников СПО.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций: социальные (отношения, поведения, коммуникации);

когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование); функциональные (профессиональные навыки).

#### Портрет участников

#### Наставник

Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми

коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

#### Наставляемый

Вариант 1. Активный. Проактивный студент СПО с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент СПО, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

Возможные варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель — студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студентанаставляемого. Представлены четыре основные варианта:

- взаимодействие «профессионал выбирающий» краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «коллега будущий коллега» совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель будущий сотрудник» профессиональная поддержка, направленная на развитие навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и по

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – Студент» и «Преподаватель – студент» в рамках проекта «Большая перемена»

### 9. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### Цели мониторинга:

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

#### Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны,

изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационнопрофессиональный личностный И рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику учетом образовательных результатов c эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

- 1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- 2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- 3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

#### Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

#### 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне колледжа, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
- Награждение грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа.

# Календарный план работы «Школы наставника» ГБПОУ РО «ДПК» на 2020-2024 годы

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии	До 1 октября	Куратор
наставников (разработка анкеты,		
анкетирование, обработка		
результатов/устный опрос и др.)		
Организация и проведение вводного	До 15 октября	Куратор
совещания с наставниками		
Определение способов развития	До 1 ноября	Директор ГБПОУ РО «ДПК»
наставников (повышение		
квалификации, внутреннее обучение в		
ГБПОУ «ДПК», стажировка и др.),		
согласование способов с		
наставниками		
Организация профразвития	До 1 апреля	Куратор
наставников, проведение обучения		
Организация и проведение совещания	До 25 апреля	Куратор
с наставниками по итогам обучения		
Оценка уровня удовлетворенности		
наставников работой «Школы	До 1 мая	Куратор
наставника ГБПОУ «ДПК»		
Анализ деятельности «Школы	До 1 июня	Куратор
наставника ГБПОУ «ДПК» за год,		
внесение по итогам анализа		
предложений по коррективам		
Программу наставничества ГБПОУ		
«ДПК» на следующий год		