

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
«Лукояновский педагогический колледж им.А.М.Горького»
(ГБПОУ ЛПК)**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГБПОУ «ЛУКОЯНОВСКИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
ИМ.А.М.ГОРЬКОГО»**

Лукоянов, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы	3
1. Пояснительная записка	7
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж им. А.М. Горького»	8
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	10
4. Календарный план работы школы наставника	17

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<i>Наименование программы</i>	Программа наставничества в ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж им. А.М. Горького»
<i>Куратор</i>	Силина Марина Александровна, зам. директора по УР
<i>Формы наставничества, реализуемые в ПОО</i>	«студент – ученик» «студент – студент» «педагог – педагог» «работодатель – студент»
<i>Ответственные лица по формам наставничества</i>	А.В.Костин, О.Ю.Серикова, Г.А.Голубятникова, М.А.Карпов С.В.Мокшина, Л.В.Каленкова, М.А.Аброшнова, М.Н.Кашаева, М.В.Чеченкова, Т.В.Тимофеева, Н.В.Уланова, Н.Н.Эрастова, С.А.Яшкова, Е.С.Симонова, М.А.Денисова
<i>Нормативно-методическое обеспечение</i>	1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ; 2. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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»; 3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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»); 4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
<i>Цель программы</i>	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации

	обучающихся, преподавателей и молодых специалистов ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж им.А.М.Горького»
<i>Задачи программы</i>	- улучшение показателей ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж им. А.М. Горького» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; - подготовка обучающегося ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж им. А.М.Горького» к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; - привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-практиков; - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж им. А.М. Горького», способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.
<i>Сроки реализации</i>	01.09.2021 – 30.06.2022
<i>Планируемые результаты</i>	- измеримое улучшение показателей ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж им. А.М. Горького» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - появление собственных продуктов педагогической

	деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.
<i>Этапы реализации программы</i>	Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели Этап 2. Формирование базы наставляемых Этап 3. Формирование базы наставников Этап 4. Отбор/выдвижение наставников Этап 5. Формирование наставнических пар/групп Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели
<i>Условия реализации программы</i>	<u>Кадровое обеспечение реализации программы наставничества</u> В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников: - 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. Наставляемым может стать учащийся, студент, молодой специалист на условиях свободного вхождения в выбранную программу. - 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. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций-партнеров. - куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию цикла программы наставничества. <u>Учебно-методическое обеспечение программы наставничества</u> Педагогическим коллективом колледжа ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «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». <u>Материально-техническое обеспечение программы наставничества</u> При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж им. А.М. Горького»: (кабинеты, лаборатории и их оборудование, библиотека, актовый зал и пр.)
--	--

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность Согласно Методологии целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (далее – Целевая модель наставничества) программа наставничества представляет собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж им. А.М. Горького» (далее ГБПОУ ЛПК), осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ГБПОУ «ЛУКОЯНОВСКОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ИМ. А.М. ГОРЬКОГО»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент-студент (ученик-ученик)	– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель (педагог-педагог)	– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Студент-ученик	– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; – «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; – «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; – «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом

	(творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель – студент	– «активный профессионал – равнодушный потребитель» – мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; – «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; – «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; – «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

3. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА: «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»

Рольевые модели: «успевающий – неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный – равному»

Ф.И.О. и группа наставляемого _____

Ф.И.О. и группа наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 2021 г. по «__» _____ 2022 г.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов.	Собеседование, анкетирование.	Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками.		сентябрь
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения.				сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами,		Установление комфортного взаимодействия, формата работы, построение доверительных отношений.		сентябрь

	администрацией.				
4	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы.		Совместное формирование целей на ближайший период работы, создание карты будущей работы, примерный план и формат встреч.		сентябрь
5	Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью.		Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.		сентябрь-октябрь
6	Помощь в создании и ведении портфолио.		Работа над портфолио.		в течение года
7	Участие в заседаниях студ. актива.				ежемесячно
8	Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		в течение года
9	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		в течение года
10	Итоги реализации программы.	Подготовка отчетов.			до 15 мая

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«___» 2021 г. «___» _____ 2021 г.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА: «РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ».

Ролевая модель: «работодатель – будущий сотрудник»

Ф.И.О., должность наставляемого _____

Ф.И.О., должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 2021 г. по «___» _____ 2022 г.

Примерная программа работы наставников со студентами (потенциальными сотрудниками)

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		
2.3.	Разработать ученический проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия)		

			партнера)		
2.4	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.5	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»		Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		
2.6	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.8	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки ¹		
2.9	Войти в резерв на замещение вакантной должности «...» на (название предприятия-партнера)		Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «...»		
2.1	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)				
2.1	...				
1					

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«__» _____ 2021 г. «_» _____ 2021 г.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА: «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ»

Ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист»

Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О., должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 2021 г. по «___» _____ 2022 г.

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Социальная адаптация.		сентябрь
2	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО.	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	Социальная адаптация.		сентябрь
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека, методист.	Знакомство с коллективом	Социальная адаптация.		сентябрь
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана молодого специалиста.		сентябрь

5	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами.		сентябрь
6	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога.	Разработка индивидуального плана педагога	Наличие индивидуального плана педагога.		сентябрь
7	Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником.	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ.		1 семестр
8	Оказание методической помощи наставником.	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы.		сентябрь-октябрь
9	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС.	Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		В течение года
10	Освоение современных образовательных технологий.	Планирование и организация мастер- классов наставника и педагогов школы.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		В течение года
11	Создание портфолио.	Организация деятельности по изучению вопроса.	Работа над портфолио		В течение года
12	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению		В течение года

			аттестации.		
13	Организация продуктивной деятельности.	Разработка программ, КИМов, ФОСов и др.	Методические продукты.		В течение года
14	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС.	Организация самостоятельного проектирования урока Мастер-класс. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		В течение года
15	Участие в мероприятиях различного уровня.	Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.		В течение года
16	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста			До 15 мая
17	Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого педагога.	Подготовка опроса.	Корректировка программы на следующий учебный год.		до 30 мая

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

«__» _____ 2021 г. «__» _____ 2021 г.

4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До ...2020	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Даты (от – до)	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	До ...2020	Директор ОО
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации «...» на базе ...; - в рамках стажировки на базе «...»	До ...2020 примерные даты примерные даты	Куратор Организация, проводящая обучение Принимающая организация
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	До ...2020	Куратор
...		
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	До ...2020	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год	До ...2020	Куратор
...		