

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ГПОАУ ЯО
ЛЮБИМСКОГО АГРАРНО-ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО
КОЛЛЕДЖА**

(НАПРАВЛЕНИЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»)

Структура программы

1. Паспорт программы наставничества
2. Анализ текущего состояния деятельности. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения
3. Цель и задачи программы наставничества
4. Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)
5. Ресурсное обеспечение программы наставничества
6. Этапы реализации Программы
7. Ожидаемые результаты программы наставничества
8. Мониторинг реализации программы наставничества
9. Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации
10. Термины и определения
11. Заключение

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа на 2020-2024 гг.
Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Конституция Российской Федерации;<input type="checkbox"/> Гражданский кодекс Российской Федерации;<input type="checkbox"/> Трудовой кодекс Российской Федерации.<input type="checkbox"/> Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».<input type="checkbox"/> Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).<input type="checkbox"/> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».<input type="checkbox"/> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».<input type="checkbox"/> Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».<input type="checkbox"/> 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».<input type="checkbox"/> Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».<input type="checkbox"/> Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);<input type="checkbox"/> Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); <p>Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Распоряжение 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»; <p>Нормативные документы Ярославской области; Локальные акты ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа</p>

1.Паспорт программы

Разработчик программы	Администрация, педагоги колледжа
Цель Программы	<p>Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов колледжа с использованием различных форм наставничества;</p> <p>Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.</p>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;<input type="checkbox"/> подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;<input type="checkbox"/> раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;<input type="checkbox"/> создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;<input type="checkbox"/> создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

1.Паспорт программы

Сроки и этапы реализации Программы	I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь – октябрь 2020 г.) II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 2023 гг.) а) формирование базы наставляемых. б) формирование базы наставников. в) отбор и обучение наставников. г) формирование наставнических пар/групп. д) организация работы наставнических пар/групп. III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.)
---	--

Портфель проектов Программы	Проекты: - «Студент – студент» - «Педагог – педагог» -«Работодатель-студент»
------------------------------------	---

1. Паспорт программы

Целевые индикаторы и показатели результативности программы

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

1. Уровень удовлетворенности наставников в программах наставничества (опросный) – до 85 %
2. Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества (опросный) – до 85 %
3. Уровень заинтересованности и включенности участников программы

В области развития кадрового потенциала

1. Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в колледже, вошедших в наставнические программы в роли наставляемых - до 100 %
2. Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставников , - до 10 %
3. Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных программами наставничества, в том числе, с использованием дистанционных технологий , - до 50 %

В области достижений обучающихся :

1. Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставляемого , - до 70 %
2. Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставников , - до 10 %

1. Паспорт программы

Ожидаемые результаты Программы

В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества

- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- 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

В области развития кадрового потенциала

- Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов
- Сформированы потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
- Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;
- Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

1. Паспорт программы

Ожидаемые результаты Программы

В области достижений обучающихся

- Формирование устойчивого интереса к выбранной профессии, желания продолжать обучение в ГПОАУ ЯО ЛАПК
- Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
- Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
- Увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

В области совершенствования системы управления:

- Измеримое улучшение показателей ГПОАУ ЯО ЛАПК в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между ГПОАУ ЯО ЛАПК и бизнесом, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников;
- Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

1.Паспорт программы

Контроль за исполнением Программы	<p>ГПОАУ ЯО ЛАПК реализует программу наставничества и обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования Ярославской области (внешняя экспертиза).</p> <p>Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.</p> <p>Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета колледжа.</p> <p>Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.</p>
Источники финансирования мероприятий/проектов Программы	<p>Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлечённых средств работодателей.</p>
Дата утверждения Программы	<p>20.11.2020 г.</p>

Обоснование программы. Цель.

- 1. Реализация национального проекта «Образование».
- 2. Достижение контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы»
- 3. Регулирование отношений, связанных с развитием наставничества в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже.

Цель - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников.

Задачи программы наставничества

- улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося 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 и молодого педагога, 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.

Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)

- 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
- 2. Формирование базы наставляемых
- 3. Формирование базы наставников
- 4. Отбор и обучение наставников
- 5. Формирование наставнических пар/групп
- 6. Организация работы наставнических пар/групп
- 7. Завершение наставничества

Направления:

- - профессионально-педагогическое наставничество — наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- - конкурсное наставничество — наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых предприятий над обучающимися — участниками чемпионатов WorldSkills и Абилимпикс и др.;
- - социальное наставничество — наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;
- - студенческое наставничество — наставничество успешных обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися (как форма — наставничество выпускников).

Формы наставничества

- - «Студент – студент» (Выпускник – студент)
- - «Педагог – педагог»
- - «Работодатель – студент»

Проект «Педагог-педагог»

Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Ожидаемые результаты

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Оцениваемые результаты

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников взаимодействия по форме наставничества «педагог – педагог»

НАСТАВНИК		НАСТАВЛЯЕМЫЙ
<p><u>Опытный педагог</u>, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p><u>Молодой специалист</u>, имеющий малый опыт работы (до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p>
<i>Наставник-консультант</i>	<i>Наставник-предметник</i>	<u><i>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы</i></u> , которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p>	<p>Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p><u><i>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания</i></u>, хронической усталости.</p>

Возможные варианты взаимодействия по форме «педагог – педагог»

**Взаимодействие
«опытный педагог –
молодой специалист»**

классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы

Взаимодействие «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

**Взаимодействие
«педагог-новатор –
консервативный педагог»**

в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями

**Взаимодействие
«опытный предметник
– неопытный предметник»**

в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)

Организация наставнических пар в ГПОАУ ЯО ЛАПК

- Педагог наставник- молодой педагог, выпускник педагогического ВУЗА
- Педагог наставник- молодой педагог, выпускник не педагогического ВУЗА
- Педагог- наставник – молодой специалист, пришедший из др. организации (преподаватель спец.дисциплин)
- Педагог- наставник- мастер производственного обучения, пришедший с производства
- Педагог- наставник- мастер п\о, перешедший из преподавателей
- Педагог- наставник – мастер п\о, поменявший специфику деятельности
- Педагог-наставник- мастер п\о, выпускник колледжа
- Педагог-наставник – для классных руководителей

Наставнические практики

- «Школа начинающего педагога»;
- Взаимопосещение учебных занятий;
- Конкурсы педагогического мастерства;
- Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического советов);

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

[программа.docx](#)

Ресурсное обеспечение программы наставничества

- Нормативно-правовое обеспечение;
- Кадровое обеспечение;
- Учебно-методическое обеспечение;
- Финансовое обеспечение;
- Материально-техническое обеспечение.

Этапы реализации программы

- 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**
- 2. Формирование базы наставляемых**
- 3. Формирование базы наставников**

[мероприятия программы.docx](#)

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

- - соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- - оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- - соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- - наличие соответствующего психологического климата в колледже;
- - логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- - положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
- - степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- - заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- - уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

Оцениваемые результаты

- - сильные и слабые стороны программы наставничества;
- - возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- - процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- - процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций-партнеров;
- - количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;
- - число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;
- - количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

Мониторинг реализации программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) Мониторинг качества реализации программы наставничества;
- 2) Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

Показатели эффективности программы

Критерии:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в колледже;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

Критерии:

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в колледже:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в колледже критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации

	Риски	Мероприятия по минимизации рисков
1.	Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы	Собрание рабочей группы по реализации проекта и внесение изменений в Программу
2.	Недостаточная мотивация участников Программы	Контроль и индивидуальная работа с участниками программы Поощрение работы наставников
3.	Форс-мажорные обстоятельства	
4.	Сопротивление родителей (законных представителей)	Разъяснительная индивидуальная работа с родителями
5.	Формализованное наставничество	Контроль куратора программы (индивидуальное собеседование,

Спасибо за внимание!!!

