



Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области
«Ростовский колледж металлообработки и автосервиса»
(ГБПОУ РО «РКМиА»)

Программа наставничества

РАССМОТРЕНО

на заседании Педагогического совета
ГБПОУ РО «РКМиА»

Протокол № 2 от 25.10.2022 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РО «РКМиА»

М.Н. Греховодова
Приказ № 351 от 26.10.2022 г.



ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

(дорожная карта)

по внедрению системы наставничества
в государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении Ростовской области
«Ростовский колледж металлообработки и автосервиса»
(ГБПОУ РО «РКМиА»)

Ростов-на-Дону
2022 г.

1. Нормативно-правовое обоснование:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 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 волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- 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 общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- 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);
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в

образовательных организациях, Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021);

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (далее – Колледж) через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Создание условий для:

- максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях;
- формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов Колледжа.

2. Улучшение психологического климата в Колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Успешная адаптация преподавателей на рабочем месте с учетом потребностей молодых педагогов, предупреждения оттока кадров, а также помощи всем педагогам, имеющим профессиональные затруднения.

3. Концептуальное обоснование

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого, наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности Российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в

образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

4. Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в Колледже;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- планирование реализации программы и управление;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

5. Компоненты наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество – Взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые	Работа: - с внешней средой; - с наставниками; - с наставляемыми; - родителями обучающихся; - коллективом Колледжа; - работодателями, социальными партнерами	- интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - информационные технологии и т. д.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

6. Этапы наставничества

- 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.

4. ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ РО «РКМиА» (2022-2023 учебный год)

Мероприятие	Длительность	Ответственные	Результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества			
Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска программы наставничества			
1.1. Нормативно-правовое обеспечение	Октябрь, 2022 г.	Заместители директора, методист, специалист по кадрам.	Приказ о внедрении целевой модели наставничества, программы наставничества, определение ответственных
1.2. Создание организационных условий для осуществления программы наставничества	Октябрь, 2022 г.	Заместители директора, методист, специалист по кадрам.	Назначение Куратора целевой модели наставничества
1.3. Информирование педагогов, обучающихся о возможностях и целях модели наставничества	Октябрь, 2022 г.	Директор, заместители директора, Куратор	Информирование общественности
1.4. Определение заинтересованной в наставничестве аудитории	Октябрь, 2022 г.	Куратор	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы
Этап 2. Формирование базы наставляемых			
Задача этапа - поддержание программы наставничества внутри колледжа и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1. Информирование педагогического коллектива Колледжа о возможностях и целях реализуемой программы наставничества	Октябрь, 2022 г.	Куратор, заместители директора по УПР, ВР и СВ	Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов-участников программы
2.2. Информирование обучающихся и (их родителей (законных представителей) о возможностях и целях реализуемой программы наставничества	Октябрь, 2022 г.	Заместитель директора по ВР и СВ, кураторы (руководители групп)	Согласия на сбор и обработку персональных данных от обучающихся - участников программы
2.3. Организация сбора запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди желающих принять участие в программе наставничества)	Октябрь, 2022 г.	Куратор, заместители директора по УПР, ВР и СВ	База данных о предварительных запросах педагогических работников и обучающихся по потребностям

2.4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций при аттестации на соответствие занимаемой должности, квалификационную категорию и пр.	До 10 ноября 2022 г.	Куратор, заместители директора по УПР, ВР и СВ	Уточненная база данных наставляемых педагогов
2.5. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: руководитель группы, педагог-психолог, социальный педагог, родители.	До 10 ноября 2022 г.	Заместитель директора по ВР и СВ, кураторы (руководители групп)	Уточненная база данных наставляемых обучающихся
2.4. Проведение уточняющего анализа потребности в обучении и развитии (беседа, наблюдения и другое) о запросах наставляемых.	До 10 ноября 2022 г.	Куратор, кураторы (руководители групп)	Сформированная база наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.5. Популяризация программы наставничества среди наставляемых.	Весь период	Куратор, кураторы (руководители групп)	Анонсы, программы мероприятий и отчет об их проведении на сайте Колледжа
Этап 3. Формирование базы наставников			
Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников			
3.1. Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Октябрь, 2022 г.	Куратор, методист, кураторы (руководители групп)	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник, excel таблица данных по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени
3.2. Проведение анкетирования кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества. Сбор данных о наставниках из числа обучающихся педагогов	Октябрь, 2022 г.	Куратор, заместители директора по УПР, ВР и СВ	Формирование базы наставников Согласия на обработку персональных данных

- представители предприятий - социальных партнеров				
Этап 4. Отбор/выдвижение наставников				
Задача этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми				
4.1. Отбор (выдвижение) наставников и утверждение базы наставников	До 10 ноября 2022 г.	Куратор, заместители директора по УПР, ВР и СВ студенческий актив, педагог-психолог	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте Колледжа	
4.2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	До 10 ноября 2022 г.	Куратор, методист	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)	
4.3. Проведение вводной сессии совместно для наставников из числа педагогов и студентов	До 10 ноября 2022 г.	Заместители директора, Куратор, педагог-психолог	Отчет	
4.4. Участие в работе Круглого стола «Модели наставничества в Колледже»	До 10 ноября 2022 г.	Наставники, Куратор, педагог-психолог	Обмен опытом	
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп				
Задача этапа - сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.				
5.1. Анкетирование на предмет предпочтительного наставника /наставляемого	Весь период	Куратор	Анализ анкет и соединение наставников с наставляемыми в пары	
5.2. Выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы.	Весь период	Куратор, педагог-психолог	Планы индивидуального развития наставляемых	
5.3. Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением директора Колледжа	До 20 ноября 2022 г.	Куратор, педагог-психолог	Приказ об утверждении наставнических пар/групп	
Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп				
Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон				

6.1. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Весь период	Куратор, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к взаимодействию, ставят цель на первую встречу, назначают время.
6.2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества
6.3. Проведение регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Встречи проводятся не реже одного раза в неделю
6.4. Проведение итоговой встречи наставника и наставляемого, групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. проведение групповой рефлексии, обмен опытом, обсуждение (по возможности) возникших проблем.	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений.
6.5. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга, динамики влияния программы
Этап 7. Завершение наставничества			
Задачи этапа - подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников			
7.1. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Июнь, 2023 г.	Куратор, педагог-психолог, наставники, наставляемые, кураторы (руководители групп)	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества

7.2. Подведение итогов, мониторинг эффективности реализации программы	Июнь, 2023 г.	Куратор, педагог-психолог, наставники, наставляемые, кураторы (руководители групп)	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников.	Июнь, 2023 г.	Директор, куратор, педагог-психолог, наставники, наставляемые, кураторы (руководители групп)	Приказ о поощрении наставнической деятельности.
7.4. Подготовка итогового отчёта о результатах апробации методологии наставничества в колледже	Июнь, 2023 г.	Куратор, педагог-психолог, наставники, наставляемые, кураторы (руководители групп)	Итоговый отчет о результатах апробации целевой модели наставничества
7.5. Разработка «дорожной карты» на 2023-2024 учебный год	До 01.09.2023 г.	Куратор, заместители директора по УПР, ВР и СВ	