

Рассмотрено
На методическом совете колледжа
Протокол № 1 от 29.08.2024г.

Приказ «Школы начинающего педагога и



Утверждаю
Директор ГАПОУ НСО «НКПиИТ»

Звягу

Г.А. Звягина

Приказ № *105* от 10.09.2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ШКОЛЫ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА И УСПЕШНОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ»

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

«НОВОСИБИРСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПЕЧАТИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
на 2024-2027 год

Новосибирск 2024 год



Содержание

| | |
|--|----|
| Введение | 3 |
| 1. Паспорт программы | 4 |
| 2. Пояснительная записка | 11 |
| 3. Инновационность программы | 12 |
| 4. Опыт коллектива по реализации системы наставничества | 12 |
| 5. Банк наставников | 16 |
| 6. Психолого-педагогическое сопровождение наставничества | 18 |
| 7. Функционал программы | 19 |
| 8. Система стимулирования и мотивирования наставников | 20 |



«любой профессионал... всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь... оказалось в будущем в надежных руках. Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества»
Президент РФ В.В. Путин

Введение

Наставничество педагогических работников в образовательных организациях является одним из центральных фокусов государственной политики в области образования. Его нельзя назвать новым явлением в области образования, становление системы наставничества в российском образовании берет свое начало в XIX веке. Оно связано с именами К.Д. Ушинского, Н.Н. Булича, Н.А. Корфа, Д.И. Тихомирова и других педагогов, уделявших внимание в своих трудах вопросам профессионального роста педагогов и наставничества в целом. Развивалось наставничество педагогических работников и в XX веке. Но значительный интерес к нему возрос сравнительно недавно – на протяжении последних 5–10 лет. Как аспект государственной политики в области образования современное наставничество обрело четкие контуры с утверждением национального проекта «Образование». В мае 2018 года Президент РФ В.В. Путин подписал Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Этот Указ устанавливал и утверждал национальные проекты России по 13 направлениям в трех областях: «Человеческий капитал», «Комфортная среда для жизни», «Экономический рост». Одним из проектов в области «Человеческий капитал» является национальный проект «Образование» (сроки реализации – 1 января 2019 года – 31 декабря 2024 года).

Национальный проект «Образование» включает несколько подразделов – федеральных проектов, которые конкретизируют и детализируют основные цели и задачи национального проекта «Образование». Целевая модель наставничества педагогических работников в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», который предполагает внедрение в систему образования основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста.

Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет в том числе возможность для самореализации и развития талантов, а также ориентирует на достойный, эффективный труд каждого. В Указе, в частности, говорится, что наставничество в образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной и профориентационной деятельности среди обучающихся, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала.



Паспорт программы

| | |
|--|--|
| Наименование программы | Школы начинающего педагога и успешного преподавателя |
| Тема программы | Наставничество как система работы ГАПОУ НСО «НКПиИТ» по совершенствованию профессиональных компетенций педагогов |
| Разработчики программы | Заместитель директора по УПР, Старший методист, методист |
| Концептуальные основополагающие документы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48; 2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»; 3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»»; 4. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; 5. Задачи национального проекта «Образование»; 6. 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». 7. Распоряжению Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р в Российской Федерации указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; 8. 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. 9. Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» 10. Национальное агентство развития квалификаций: проект «Квалификация НАСТАВНИК». 11. Федеральный ресурсный центр наставничества Edmentor 12. Положение о школе молодого педагога в ГАПОУ НСО «НКПиИТ» |



| | |
|---|--|
| <p>Актуальность наставничества</p> | <p>13. Положение о наставничестве в ГАПОУ НСО «НКПИИТ»</p> <p>Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования. Согласно документу, преподаватель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии обучающихся. Практика показывает, что многие из преподавателей, мастеров производственного обучения в колледже испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования в целом и для колледжа в частности первостепенное значение.</p> <p>Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста преподавателей, мастеров производственного обучения обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических сотрудников отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания, контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно- исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Выраженность этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательного пространства колледжа. Персонализация научно-методического сопровождения преподавателей, мастеров производственного обучения требует создания комплекса условий (нормативных, организационных, кадровых, материальных, финансовых, психологических), в том числе, своевременной и полноценной помощи от организаций, осуществляющих правовую, научную, методическую и прочие виды поддержки. Разработанная программа направлена на решение задач организации наставничества как эффективного инструмента персонализированного сопровождения преподавателей, мастеров производственного обучения оптимизированного на преодоление выявленных их компетентностных дефицитов, проблем и затруднений с учетом специфики колледжа.</p> |
| <p>Принципы наставничества</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ добровольность; ➤ гуманность; ➤ взаимопонимание; ➤ искреннее желание помочь в преодолении трудностей; ➤ способность ценить личность; ➤ соблюдение прав наставляемого; ➤ соблюдение прав наставника; ➤ конфиденциальность; |



| | |
|--------------------------------------|--|
| | <p>➤ ответственность.</p> |
| <p>Функции наставничества</p> | <p>Адаптационная – приобщение к традициям, культуре, правилам общения, стандартам, особенностям функционирования колледжа;</p> <p>Диагностическая – выявление проблемных полей и конкретных профессиональных (компетентностных) дефицитов у членов педагогического коллектива;</p> <p>Интеграционная – включение в планирование, организацию, контроль и оценку процесса и результатов профессионального роста;</p> <p>Консультационно-дидактическая – оказание теоретической и практической помощи и поддержки, использования для этого адекватные психолого-педагогические формы, средства, методы и приемы;</p> <p>Стимулирующая – мотивация наставляемого, внесение в администрацию колледжа предложений о поощрении его успехов и карьерном продвижении;</p> <p>Аналитическая – анализ и оценка результатов наставничества, достигнутых успехов и нерешенных проблем;</p> <p>Диссеминационная - изучение, анализ образовательных практик в колледже;</p> <p>Социально-психологическая – содействие созданию благоприятной обстановки для адаптации молодых специалистов и/или новых членов педагогического коллектива, позитивного отношения к ним.</p> |
| <p>Типы наставничества</p> | <p>По содержанию деятельности: - квалификационное (наставничество-супервизия) сопровождение молодых, начинающих или нуждающихся в конкретной помощи педагогов в процессе их корпоративного обучения, направленного на повышение профессиональной компетентности;</p> <p>По временным характеристикам – систематическое – постоянный и преемственный интеллектуальной базы кадрового состава в связи с нарастающей информационной составляющей и модернизационными процессами в образовании;</p> <p>По уровню формализации - неформальное наставничество: добровольное шефство над коллегой, личная ответственность за его успехи и неудачи без документального оформления и финансового вознаграждения.</p> |
| <p>Техники реализации</p> | <p>- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;</p> <p>- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;</p> <p>- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;</p> |



| | |
|------------------------------------|---|
| | <p>- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый;</p> <p>- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.</p> |
| Цель программы | <p>Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников.</p> <p>Определение ориентиров педагогу-наставнику, которые помогли бы определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий колледжа и потенциала молодого специалиста, а также содействие профессиональному становлению молодого педагога.</p> |
| Задачи Программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение доступности и вариативности возможностей профессионального роста, формирование эффективной системы повышения квалификации педагогических работников; 2. Создание условий для успешной адаптации и включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную деятельность колледжа; 3. Организация методической поддержки начинающих педагогов, интеграция ведущих педагогов и молодых специалистов для успешной реализации преемственности в образовании; 4. Расширение деятельности профессиональных сообществ, эффективная реализация системы обмена педагогическим опытом; 5. Организация обучения при введении новых технологий и инноваций. 6. Успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя, мастера производственного обучения молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри колледжа комфортной профессиональной среды, благоприятных условий для роста, позволяющих реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. |
| Основные направления работы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ускорение процесса профессионального становления педагога; 2. Овладение молодыми (вновь принятыми) педагогами современных технологий в рамках реализации ФГОС; 3. Формирование информационной и методической культуры молодых, вновь принятых и действующих педагогов, помощь в изучении и творческом внедрении в учебно - воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта; 4. Развитие Self skills (компетентности «самостроительства»); 5. Диссеминация профессионального и педагогического опыта. |



| | |
|---|--|
| <p>Условия, обеспечивающие успешность системы наставничества</p> | <p>1.Понимание концепции наставничества наставниками и наставляемыми; 2.Достаточная мотивация в учебно-воспитательном процессе колледжа наставников и наставляемых; 3.Обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника; 4.Конкретные, достижимые и диагностируемые цели и задачи наставничества; 5.Гибкость и быстрота реагирования на внешние изменения, постоянное развитие системы профессионального образования; 6.Методологическое, информационное и технологическое обеспечение реализации процесса наставничества; 7.Систематическая действенная помощь молодым (вновь принятым) специалистам в методическом аспекте деятельности; 8.Наличие методики оценки и осуществление контроля реализации задач системы наставничества; 9.Психолого-педагогическое сопровождение системы наставничества.</p> |
| <p>Область применения программы</p> | <p>Образовательное пространство ГАПОУ НСО «НКПиИТ», города Новосибирска и Новосибирской области и других регионов России.</p> |
| <p>Участники реализации программы</p> | <p>Педагогическое сообщество колледжа, города Новосибирска и Новосибирской области и других регионов России.</p> |
| <p>Объект наставничества</p> | <p><i>Наставляемый</i> 1) Молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебной деятельности, во взаимодействии с обучающимися, с педагогами, администрацией или родителями. 2) Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы. 3) Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. 4) Педагоги, изучающие новые педагогические технологии, разрабатывающие образовательные и иные проекты (методические авторские разработки) и др.</p> |
| <p>Субъект наставничества</p> | <p><i>Наставник</i> Педагог, имеющий опыт профессиональной или методической работы, достижения (призовые места профессиональных конкурсов, авторство учебных пособий и материалов, опыт публичных выступлений и др.), обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> |



| | |
|---|--|
| | <p>Виды наставников:</p> <p><i>Наставник - консультант</i> (может работать с группой наставляемых): знакомит наставляемых с особенностями функционирования колледжа, его традициями, стандартами, культурой, профессиональной этикой, дресс-кодом, работой куратора, взаимодействием с подразделениями колледжа, организацией питания и отдыха обучающихся и педагогов, воспитательной работой, консультирует по вопросам организации образовательной, воспитательной, методической или профессиональной деятельности.</p> <p><i>Наставник - предметник</i> осуществляет анализ и сопровождение образовательной (в том числе предметной) деятельности молодого, вновь принятого или требующего наставничества педагога, осуществляет методическое обучение, организует, при необходимости, психолого-педагогическое сопровождение.</p> |
| <p>Ожидаемые результаты реализации программы</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование и функционирование комплексной системы наставничества 2. Повышение мотивации педагогов к квалифицированному исполнению должностных обязанностей 3. Повышение мотивации молодых специалистов к эффективной работе педагога 4. Формирование устойчивых навыков педагогов по обмену педагогическим опытом 5. Профилактика профессионального «выгорания» педагогов 6. Повышение престижа педагогического труда |
| <p>Целевые показатели программы</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработаны локальные акты колледжа 2. Сформирован Банк наставников 3. Сформированы наставнические пары (группы) 4. Реализованы ежегодные Дорожные карты по реализации программы 5. Реализованы персонализированные программы наставничества 6. Реализован план повышения квалификации педагогических работников 7. Реализованы мероприятия по обмену педагогическим опытом 8. Закрепление молодых специалистов на рабочих местах и продолжение их работы в колледже 9. Повышение уровня удовлетворенности педагогов собственной работой, улучшение психоэмоционального климата в коллективе. |
| <p>Срок действия программы</p> | <p>2024-2027 годы</p> |



| | |
|---|--|
| <p>Основные этапы реализации программы</p> | <p><i>2024-2025 учебный год:</i> 1 этап: 01.09.2024 - 21.09.2024 – организационный; 2 этап: 23.09.2024 - 31.10.2024 – основной, подведение первых промежуточных результатов; 3 этап: 01.11.2024 - 23.12.2024 – основной, подведение полугодовых промежуточных результатов; 4 этап: 10.01.2025 - 30.04.2025 – основной, подведение основных результатов работы; 5 этап: 01.05.2025 – 01.06.2025 – завершающий - подведение итогов 1 года реализации программы.</p> <p><i>2025-2026 учебный год:</i> 1 этап: 01.09.2025 - 21.09.2025 – организационный; 2 этап: 22.09.2025 - 31.10.2025 – основной, подведение промежуточных результатов; 3 этап: 01.11.2025 - 24.12.2025 – основной, подведение полугодовых промежуточных результатов; 4 этап: 09.01.2026 - 30.04.2026 – основной, подведение основных результатов работы; 5 этап: 01.05.2026 – 01.06.2026 – завершающий - подведение итогов 2 года реализации программы.</p> <p><i>2026-2027 учебный год:</i> 1 этап: 01.09.2026 - 21.09.2026 – организационный; 2 этап: 22.09.2026 - 31.10.2026 – основной, подведение промежуточных результатов; 3 этап: 01.11.2026 - 24.12.2026 – основной, подведение полугодовых промежуточных результатов; 4 этап: 09.01.2027 - 30.04.2027 – основной, подведение основных результатов работы; 5 этап: 01.05.2027 – 01.06.2027 – завершающий - подведение итогов программы.</p> |
| <p>Система организации контроля реализации программы</p> | <p>Организация выполнения программы осуществляется заместителем директора по УПР</p> <ul style="list-style-type: none"> - Результаты выполнения программы рассматриваются на заседаниях методического совета колледжа, предметно-цикловых комиссиях; - Программа является открытым документом для внесения изменений и дополнений; - Корректировка программы осуществляется ежегодно в соответствии с решением методического совета. |



Пояснительная записка

Обоснование актуальности программы

Система наставничества педагогических работников на современном этапе развития образования является как никогда актуальной и рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания и опыт, формировать необходимые навыки, смыслы, ценности и компетенции быстрее, чем традиционные способы наставничества. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания и опыт, но и отвечает на вызовы времени, стоящие перед системой российского образования.

Наставничество также рассматривается как форма повышения профессионального мастерства педагогов, как способ преодоления профессионального выгорания педагогов старших возрастов, как форма профессионального сопровождения и поддержки большинства педагогов, имеющих профессиональные дефициты и затруднения.

Методологическая основа наставничества опирается на принципы андрагогики как науки об образовании взрослых, самостоятельно выстраивающих свою траекторию обучения и профессионального роста. Это методология личностной самореализации педагога на протяжении всей его профессиональной жизни.

Новое в развитии наставничества педагогических работников связано также с возможностями дистанционного взаимодействия в условиях формирования цифровой образовательной среды наставничества. Оно позволяет педагогу получать квалифицированную методическую помощь вне зависимости от своего места жительства и работы. Сегодня «портрет» наставника уже не зависит от наличия у него значительного стажа работы. Более того, молодые коллеги, имеющие опыт в цифровизации образования, могут стать наставниками своих более опытных в методике преподавания коллег.

Сложность и индивидуальность работы педагога в современном обществе несомненно влияют на выбор профессиональной траектории молодых специалистов-выпускников профильных СУЗов и ВУЗов.

Закрепляемость молодых специалистов, а также вновь прибывших в колледж педагогов, на рабочих местах зависит от эффективности организации внутрикорпоративного взаимодействия педагогических работников колледжа.

Наставничество, во все времена остается одним из важных способов организации преемственности педагогических поколений. Человеческие взаимоотношения - наиболее эффективны для глубокого понимания миссии педагога в современном мире, мире цифровизации, интеллектуализации, культурного всплеска и эмоционального неравновесия.

Колледж является одним из лидеров по реализации инновационных, в том числе образовательных, проектов города Новосибирска, Новосибирской области, региона и Федерального уровня, имеющий большой педагогический и ресурсный потенциал. Педагогический коллектив колледжа эффективный, способный решать многофункциональные образовательные задачи. Однако современное образование



требует системности, последовательности и непрерывности повышения профессиональной квалификации педагогов, таким образом, данная программа продолжает быть актуальной для колледжа.

При реализации системы наставничества, колледж использует принцип вариативности, т.е. помимо внутреннего контура взаимодействует с внешним социо и образовательным контуром. Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура является довольно подвижной, так как контуры находятся в тесном взаимодействии.

Иновационность программы

Ключевой идеей программы является внедрение авторских методик и технологий (механизмов) реализации системы наставничества в условиях высокотехнологичной образовательной среды, созданной в колледже.

Иновационный тренд заключается в следующем:

- формирование положительного отношения педагогических работников к системе наставничества с помощью предоставления каждому педагогу возможности участия в организации наставнической деятельности, осознанного выбора современных методов и разработки инновационных подходов в области наставничества;
- выстраивание новой системы взаимодействия, основанной на интеграции ресурсов внутренних и внешних контуров для реализации эффективной системы наставничества;
- формирование наставнических компетенций педагогов через включение их в мотивирующую систему повышения квалификации;
- формирование системы психолого-педагогического сопровождения наставничества;
- отработка инновационных механизмов реализации системы наставничества, представляющая собой способную к развитию и трансформации под воздействием различных факторов (вызовов) систему аналитически обоснованных и взаимосвязанных управленческих действий по реализации целей и задач программы, сопровождающаяся актуализацией ресурсов и технологий по её реализации.

Вышеперечисленные позиции интегративно представляют собой комплексную модель (структуру) наставничества, которая может быть реализована в иных образовательных системах.

Опыт колледжа по реализации системы наставничества

Внедрение системы наставничества в колледже велось в соответствии с целевой моделью наставничества, Положения о наставничестве и на основании разработанной Дорожной карты внедрения системы наставничества на 2022-2024 годы.

Формировались наставнические пары и группы, реализовались индивидуальные программы адаптации, педагоги обучались на курсах повышения квалификации, проходили стажировки на предприятиях отрасли, наставническая деятельность и результаты наставничества



рассматривалась на заседания предметных цикловых комиссий и методических советах колледжа. Коллеги успешно делились опытом наставничества на образовательных площадках города, области, России.

В 2023 году колледж принял участие в областном конкурсе «Лучшие практики наставничества СПО-2023» и занял 2 место и получил приз зрительских симпатий.

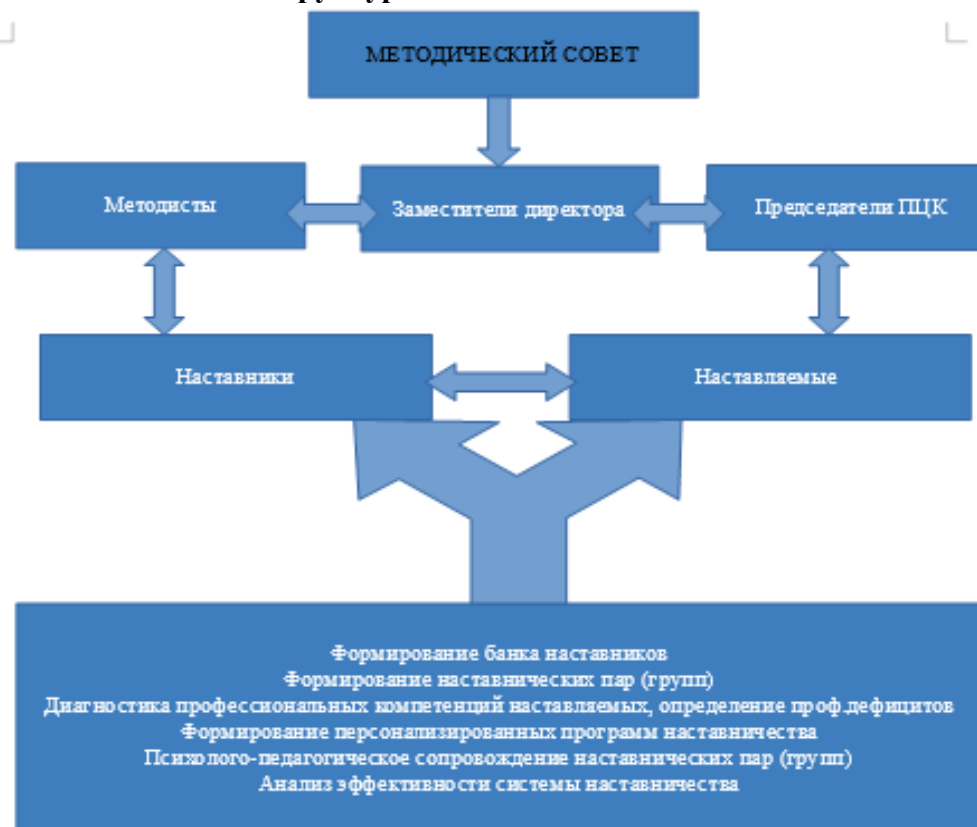
Выполнение педагогическими работниками дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, осуществляется на добровольной основе.

В практике реализации наставничества в колледже использовалась традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») - это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев).

Вид модели: ситуационное наставничество (от англ. Situational Mentoring), подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.



Структура системы наставничества



На внутреннем контуре директор, куратор – заместитель директора по учебно-производственной работе, методист, педагог-психолог работают в тесном взаимодействии с профсоюзной организацией и обеспечивают общее руководство, контроль и условия для развития наставничества.

Значительную роль в этом процессе играют предметно-цикловые комиссии. Они осуществляют повседневное руководство реализацией персонализированных программ наставничества, помогают подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых. Они

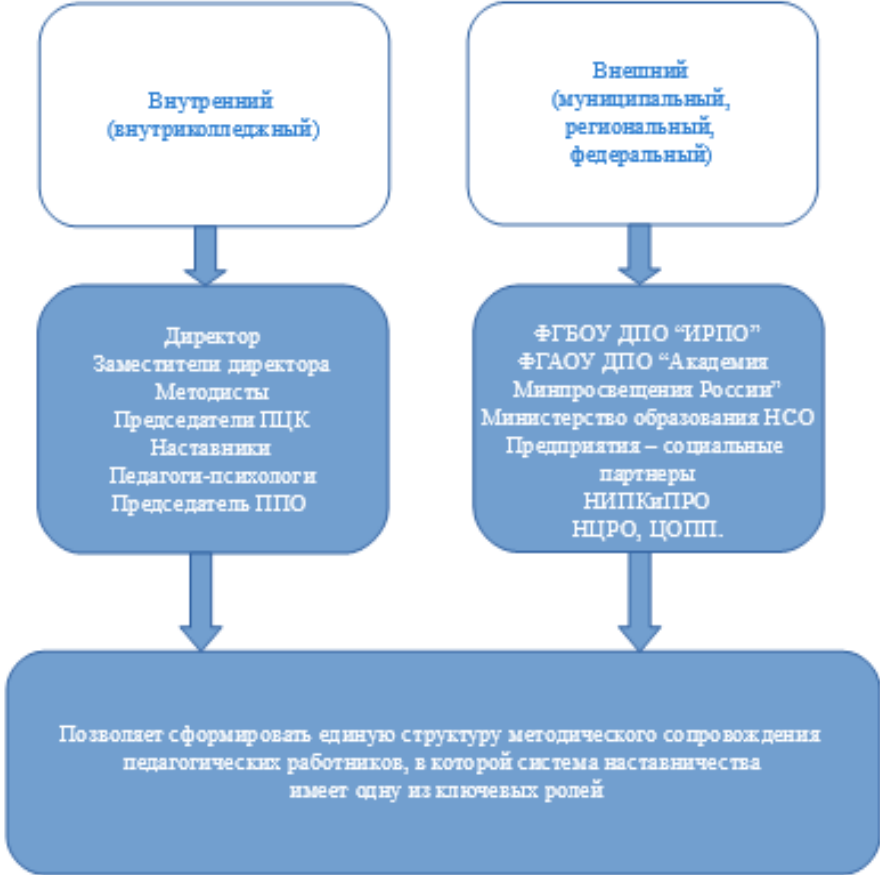


анализируют результаты диагностики профессиональных затруднений педагогов, осуществляют подготовку к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям, участвуют в разработке системы поощрения наставников и наставляемых.

На внешнем контуре происходит взаимодействие колледжа с методическими центрами, которые занимаются обучением и повышением квалификации кураторов и наставников, организуют сетевое взаимодействие наставников и наставляемых на городском и областном уровнях, в том числе с использованием цифровой образовательной среды, формируют экспертное сообщество для выявления лучших практик наставничества и диссеминации инновационного опыта.

Эффективное социальное партнерство с предприятиями реального сектора экономики города, созданное колледжем, позволяет также реализовать наставничество «работодатель-студент».

Внутренний и внешний контуры наставничества





Все формы взаимодействия имеют чёткое планирование и несомненное выполнение. В колледже опытные педагоги и методисты входят в постоянное наставническое объединение, сформирован «Банк наставников», который содержит информацию о областях наставничества, о педагогическом стаже наставников, их опыте наставничества.

Банк наставников ГАПОУ НСО «НКПиИТ» в 2024-2025 учебном году

| № п/п | ФИО наставника | Педагогический стаж | Квалиф. категория | Предметная область | Методическая область | Управленческая область | Опыт наставничества площадка/лет |
|-------|--------------------------------|---------------------|-------------------|---|----------------------|------------------------|----------------------------------|
| 1 | Борисенко Наталья Владимировна | 26 | высшая | Техническое редактирования, допечатные процессы, технология производства издательского продукта | да | | Колледж/3 |
| 2 | Ворожейкина Ирина Владимировна | 32 | высшая | Математика | да | | СОШ, Колледж/3 |
| 3 | Докшина Татьяна Владимировна | 6 | высшая | Реклама | | | Колледж/3 |
| 4 | Жукова Лариса Вячеславовна | 29 | высшая | Русский язык и литература, индивидуальный проект | да | | Колледж/0,5 |
| 5 | Катков Владимир Владимирович | 17 | высшая | Физическая культура | | | Колледж/3 |
| 6 | Ковалева Любовь | 45 | высшая | Физика, электроника и электротехника, | да | | Колледж/0,5 |



| | | | | | | | |
|----|-------------------------------------|----|----------------------------|---|----|----|--------------------|
| | Николаевна | | | Техническая механика | | | |
| 7 | Курских Ольга Анатовна | 15 | первая | История | | | Колледж/0,5 |
| 8 | Литвиненко Юлия Сергеевна | 11 | высшая | Психология | | | Колледж/0,5 |
| 9 | Леонова Наталья Андреевна | 49 | Высшая профессиональная | Технология печатных процессов | | | Колледж /7 |
| 10 | Михидова Татьяна Валентиновна | 22 | - | Экономика и управление персоналом | | | Колледж/0,5 |
| 11 | Окрушко Наталья Владимировна | 23 | высшая | Химия биология | | | Колледж/2 |
| 12 | Руденко Елена Викторовна | 27 | - | География биология | да | | Колледж/0,5 |
| 13 | Тихонова Ирина Владимировна | 24 | высшая | Менеджмент | да | да | НГПУ, Колледж/7 |
| 14 | Федченко Ольга Михайловна | 26 | высшая | Издательское дело Дизайн (по отраслям) Графический дизайн | да | | Колледж/3 |
| 15 | Ющенко Наталья Витальевна | 29 | высшая | БЖЗР, БЖ, патриотическое воспитание | да | | Колледж/6 |



| | | | | | | | |
|----|-----------------------------------|----------------------------------|---|---|--|----|------------|
| 16 | Куделин Анатолий Георгиевич | Стаж работы в отрасли - 32 | Директор ООО «Типография Альбатрос» | Наставничество по модели «работодатель - студент» по специальностям: «Печатное дело», «Полиграфическое производство», «Изделия из бумаги и картона» | | да | Колледж/1 |
| 17 | Кюне Наталья Юрьевна | Стаж работы в отрасли - 12 | Директор ООО «Печатный салон Лемур» | Наставничество по модели «работодатель - студент» по специальностям: «Дизайн (по отраслям)», «Графический дизайнер» | | да | Колледж /3 |
| 18 | Праско Максим Викторович | Стаж работы в отрасли- 6 | Редактор отдела редакторской подготовки ФБОУ ВО «НГПУ» | Наставничество по модели «работодатель - студент» по специальности «Издательское дело» | | да | Колледж/3 |

Психолого-педагогическое сопровождение системы наставничества

Психолого-педагогические условия колледжа включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых или начинающих педагогов в коллективе.



Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает широкое использование методик и технологий рефлексивно ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества. Главная цель таких технологий – актуализация глубинных жизненных ресурсов.

В 2024 году колледж начнет формирование системы психолого-педагогического сопровождения наставничества.

Основными задачами ставятся:

- создание в колледже условий для профессионального роста молодых специалистов и вновь прибывших педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному их вхождению в профессиональную деятельность,
- оказание психологической помощи парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических диагностик, тренингов, консультаций, бесед, лекций, разработки методических материалов,
- оказание помощи педагогам-наставникам в формировании эффективных коммуникаций с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами,
- профилактика профессионального «выгорания» педагогов.

Функционал программы

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет **заместитель директора по научно-методической работе**, который выполняет следующие функции:

- назначение наставников;
- рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;
- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения;
- отстранение от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.

Руководители предметно – цикловых комиссий, фактически выполняющие функции наставника наставников, обязаны:

- рассматривать на заседаниях ПЦК индивидуальные планы наставников;
- проводить по мере необходимости инструктажи наставнических пар;
- сопровождать, поддерживать наставников, фиксировать содержательные характеристики наставнической деятельности (какие трудности возникают у наставников, как реально сказывается их работа на качестве труда наставляемых и пр.).

Психолог обязан:



- согласовать темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;
- сформулировать рекомендации формированию пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;
- сформулировать анкету, на основании которой можно собрать ожидания участников от совместной работы;
- сформировать анкету обратной связи для оценки удовлетворенности проведенной работы;

Основная задача наставника – передать наставляемому опыт и знания, необходимые для работы.

Наставник назначается из числа опытных педагогических работников, соответствующих следующим требованиям:

- имеет опыт работы в должности не менее 3-х лет;
- имеет высокие и стабильные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;
- обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, выстраивать горизонтальные и вертикальные связи, быть гибким в общении;
- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

Наставник обязан:

- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества индивидуальный план обучения на год (далее работа планируется на каждый учебный год);
- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов колледжа;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности;
- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно с молодым педагогом;
- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношение к студентам, коллегам, родителям;
- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;



- периодически докладывать куратору программы о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;
- предоставлять куратору программы отчет об итогах выполнения индивидуального плана обучения;

Права наставника:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заместителю директора по НМР о поощрении лица, в отношении которого осуществляется наставничество, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества подготавливаемых документов;
- требовать выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, предусмотренного настоящим положением порядка прохождения трудовой деятельности в период наставничества;
- подключать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Примерные направления деятельности наставника (для включения в индивидуальный план обучения)

1. Ознакомить молодого (нового) специалиста с деятельностью педагогического коллектива колледжа, особенностями работы.
2. Учить анализировать и составлять рабочие программы дисциплин, ФОС, КОС.
3. Оказывать помощь при составлении планов, подборе материала для занятий, практических и лабораторных работ, контроля знаний обучающихся.
4. Оказывать методическую помощь в подготовке занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.
5. Посещать занятия молодого (нового) специалиста с последующим тщательным анализом.
6. Организовывать посещение занятий коллег с последующим совместным обсуждением и анализом.
7. Проводить консультации по актуальным вопросам преподавания, практической подготовки обучающихся, подготовки и проведения экзаменов, защиты рефератов, исследовательских работ, проектов, КР, ВКР.
8. Вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого (нового) специалиста, его участия в системе непрерывного образования, стимулированию, прохождении аттестации.
9. Помочь подобрать методическую литературу для самообразования.
10. Контролировать и направлять работу молодого (нового) специалиста по программе профессионального саморазвития.
11. Оказывать помощь молодому (новому) специалисту в организации воспитательной работы.
12. Формировать корпоративную культуру, усвоение лучших традиций коллектива колледжа, правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя, мастера производственного обучения.



Наставляемый обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы колледжа и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять в установленные сроки и в полном предусмотренные индивидуальным планом обучения;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- сообщать наставнику о возникших трудностях;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.

Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Руководство работой наставника

- организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора научно-методической работе.

Система стимулирования и мотивирования наставников

В целях стимулирования и мотивирования педагогических работников, включенных в реализацию программы наставничества в ГАПОУ НСО «НКПиИТ» предусмотрено материальное и нематериальное поощрение педагогов-наставников.

Нематериальное поощрение опытных педагогов направлено на повышение статуса педагога-наставника, его репутации в педагогическом сообществе лица, города, региона, России.

Перечень нематериального поощрения:

- поощрение педагогов-наставников Благодарностями и Почетными грамотами колледжа;



- ходатайство о поощрении педагогов-наставников лица Благодарностями и Почетными грамотами муниципального и регионального уровней;
- представление наставников к награждению ведомственными наградами Минпросвещения России (нагрудный знак «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм»);
- представление наставников к награждению государственными наградами Российской Федерации (знак отличия «За наставничество»);
- ходатайство об учете наставнической деятельности педагога при аттестации на квалификационную категорию;
- выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- включение педагогов-наставников колледжа в региональную базу наставников.

Материальное поощрение педагогов-наставников предусмотрено в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ НСО «НКПиИТ».

Приложением к программе наставничества «Школы начинающего педагога и успешного преподавателя» будут являться дорожные карты по реализации программы на каждый учебный год.