



ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«БОРСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

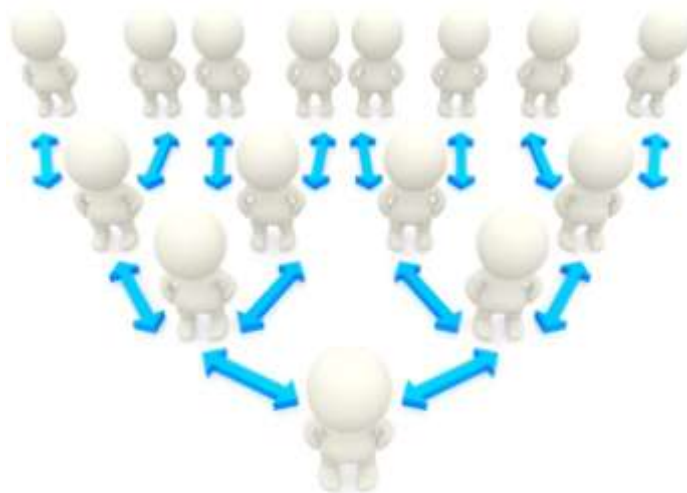
ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

на присвоение статуса

«РЕГИОНАЛЬНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА»

по теме

**«Модель корпоративного наставничества
как фактор профессионального развития
педагогических кадров региональной системы СПО»**



Бор

2020 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

Термины и определения	3
1. Описание модели наставничества.....	4
2. Ожидаемые результаты от реализации модели	9
3. Структура управления внедрением модели наставничества.....	10
4. Формы и вариации взаимодействий наставнических пар.....	12
5. Этапы реализации модели	19
6. Перечень типовых документов для реализации модели наставничества	25
7. Показатели эффективности внедрения модели наставничества.....	25
8. Механизмы мотивации и поощрения наставников	27
Использованные информационные ресурсы	28
Приложения:	30
1. Примерная программа обучения наставников.	
2. Методическая папка по организации наставничества.	

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

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

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию работы структуры наставничества.

Модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

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

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

Сообщество образовательной организации – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Корпоративное взаимодействие – это взаимодействие субъектов в процессе осуществления совместного дела, контакты заинтересованных сторон, заинтересованных кругов.

Фáктор (лат. factor «делающий, производящий») — причина, движущая сила какого-либо процесса, определяющая его характер или отдельные его черты.

1. ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ

1.1. Общие сведения

Настоящая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» в рамках Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием различных форм корпоративного наставничества, способствующих профессиональному становлению и развитию педагогических кадров системы среднего профессионального образования.

Структура модели наставничества включает в себя 4 формы наставничества: «педагог – педагог»; «работодатель – педагог»; «педагог – студент»; «педагог – школьник».

Выбор данных форм наставничества основан на предположении, что наиболее эффективными для профессионального развития педагога являются формы субъектно – субъектных отношений.

Каждая форма включает: цели и задачи, ожидаемые результаты, оцениваемые результаты, портрет участников, вариации ролевых моделей, описание этапов взаимодействия, область применения.

Алгоритм реализации модели наставничества предусматривает 7 последовательных и взаимосвязанных этапов.

Срок реализации модели – 2 года.

Реализация модели наставничества планируется с опорой на следующие принципы:

- научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- легитимности, (требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);
- продвижения благополучия и безопасности (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким

образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);

- индивидуализации и индивидуальной адекватности (направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности);

- равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

1.2. Цели, задачи, основная идея проекта, гипотеза

Цель проекта: разработка эффективной модели профессионального развития педагогических кадров в образовательных организациях СПО на основе корпоративного наставничества.

Задачи:

- Предоставить каждому участнику ресурсы и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков для профессиональной и личной самореализации.

- Создать канал обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого участника.

- Сформировать открытое корпоративное сообщество, где выстроены доверительные и партнерские отношения, как внутри образовательной организации, так и с социумом.

Основная идея: Создание условий для непрерывного повышения квалификации, профессионального становления и развития педагогических работников образовательного учреждения за счёт внутренних ресурсов - корпоративного взаимодействия по принципу «обучая обучаюсь».

Гипотеза: Процесс совершенствования профессиональной компетентности педагогов СПО будет более эффективным, если он организован в самой профессиональной образовательной организации, а его модель включает:

- наличие механизмов выявления и привлечения ресурсов (материальных, человеческих, интеллектуальных, информационных, временных) профессиональной образовательной организации, необходимых для реализации индивидуальных маршрутов развития;

- мотивацию педагогов к совершенствованию их профессиональных компетенций вовлечением их в конкурсы профессионального мастерства, в процесс подготовки к аттестации, к активному участию в общественной жизни образовательной организации;

- построение индивидуальных маршрутов развития профессиональной компетентности педагогов;
- создание дидактического комплекса для обеспечения процесса совершенствования профессиональной компетентности (нормативные положения, пособия, дополнительные образовательные программы, диагностический материал).

1.3. Актуальность, значимость проекта как компонента региональной системы СПО

Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах образовательного процесса, принципиально иными требованиями к личностным и профессиональным качествам педагога, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях.

Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием 3-х следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- образовательные учреждения ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

Вместе с тем, анализ нормативных документов и практики профессиональной подготовки педагогов позволяет сделать вывод о наличии следующего комплекса противоречий:

- между возрастающей значимостью профессионального развития педагога как основного условия инновационного развития образования и недостаточной разработанностью механизмов управления профессиональным развитием;
- между развитием педагога как субъекта инновационной деятельности и недостаточной разработанностью методических средств инновационной деятельности педагогов в условиях повышения квалификации.

В такой ситуации деятельным механизмом управления профессиональным развитием педагогического коллектива может стать система корпоративного наставничества, так как наставничество, само по себе, является универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. И для самого же педагога наставничество - наиболее эффективный способ повышения своей квалификации, развития

инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции. Именно поэтому наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»)

Ещё 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» необходимо внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций, а также создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства).

Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями, вследствие этого изменились сами модели наставничества, и с точки зрения практики развития персонала, это представляет интерес для образовательных организаций.

Понятий «наставничество» существует достаточно много, где наставничество рассматривается с разных позиций, к примеру:

- наставничество как «кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника — менее опытному»;
- наставничество как «форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации);
- наставничество как «образовательный процесс на рабочем месте»;
- наставничество как система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников;
- наставничество как «часть корпоративной культуры всех инновационных компаний, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения»;
- наставничество как хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компании, как мотиватор современных молодых

сотрудников.

Курс на развитие системы наставничества как инновационной модели нового структурного подразделения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. В этом смысле наставничество – это социальный проект, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования и в силу следующих ключевых причин:

- Наставничество позволяет сформировать внутри образовательной организации сообщество педагогов, обучающихся и работодателей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого.

- Для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом. В результате этого образовательная организация становится центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

- Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

- Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, в том числе, обозначенных региональным паспортом Ленинградской области «Новые возможности для каждого» в рамках выполнения национального проекта «Образование».

Научная новизна проекта:

1. Сама идея создания многоуровневой системы корпоративного наставничества в учреждении среднего профессионального образования является принципиально новой формой повышения квалификации педагогических работников.

2. Совершенствование технологий и методик эффективного управления – новые составляющие образовательного процесса.

3. Профессиональный рост наставников – инновационная задача.

2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Для организации:

1. Повышение профессионального и культурного уровня педагогических кадров.
2. Улучшение психологического климата и сплочение коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.
3. Закрепление молодых специалистов в образовательной организации.
4. Формирование культуры наставничества, его ценностей и традиций.
5. Вовлечение в жизнь образовательного учреждения всех членов коллектива.
6. Расширение открытости образовательной организации, преодоление герметичности образовательного процесса;
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.
8. Появление дополнительных возможностей и ресурсов для развития ОО (инвестиции, гранты)
9. Формирование связей с другими образовательными и производственными организациями.

Для молодых педагогов:

1. Компенсация профессиональных дефицитов: получение знаний, развитие навыков и умений.
2. Быстрая адаптация в образовательной организации.
3. Повышение профессионального уровня и способностей.
4. Развитие собственной профессиональной карьеры.
5. Опыт выстраивания конструктивных отношений с наставником и коллегами.

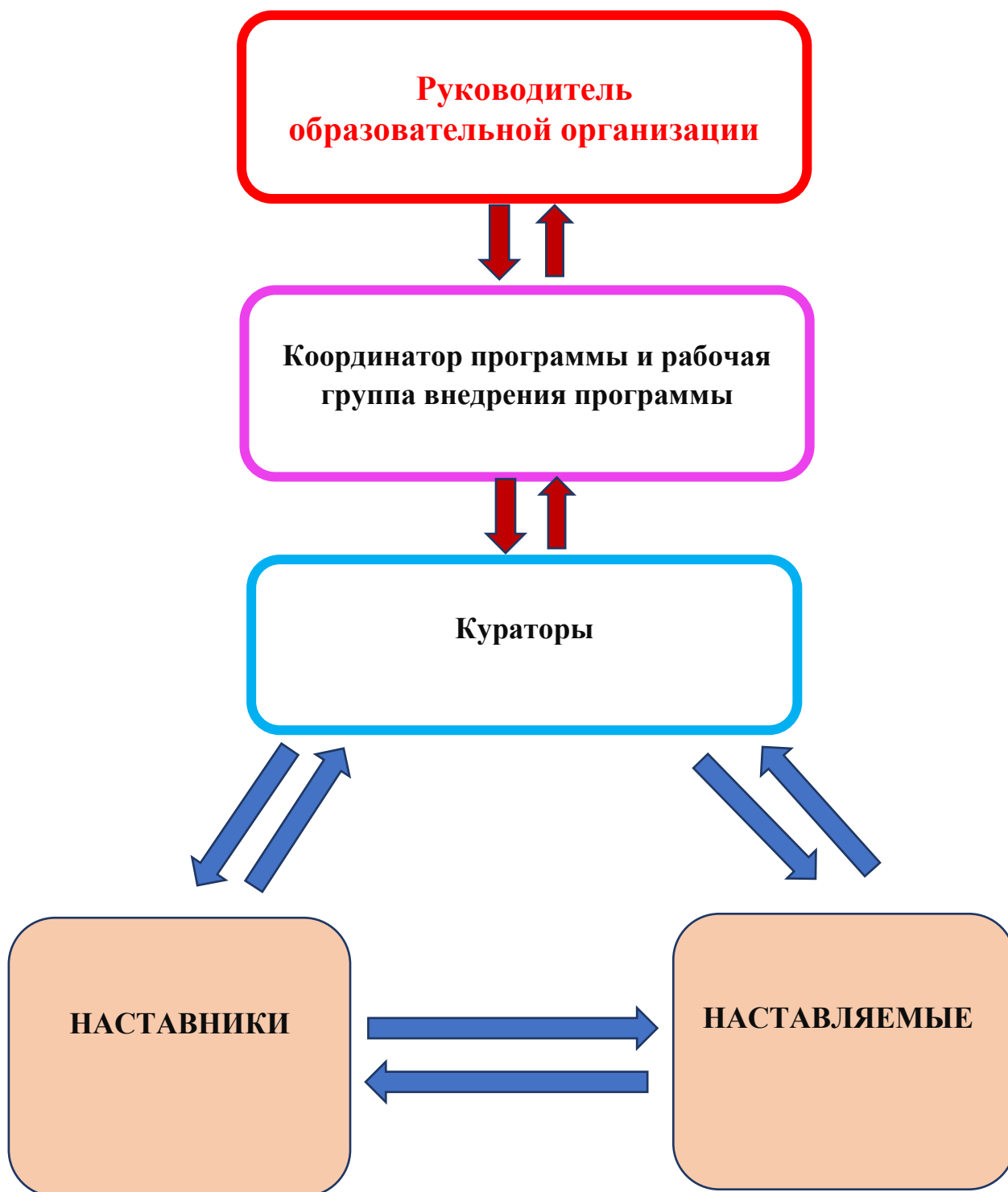
Для опытных педагогов:

1. Развитие деловых качеств.
2. Возможность осознанного развития, профессиональной и личной самореализации.
3. Повышение своего профессионального уровня в процессе взаимообучения, компенсация профессиональных дефицитов.
4. Стимулирование мотивации к достижению новых целей.
5. Преодоление профессиональных и личностных кризисов и предупреждение профессионального выгорания.

Измеримые показатели:

1. Положительная динамика показателей в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Увеличение количества педагогических работников, прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационную категорию.

3. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЕМ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.



Структура управления процессом внедрения и реализации модели наставничества в образовательной организации состоит из нескольких уровней:

I уровень – Руководитель образовательной организации.

II уровень – Координатор программы и рабочая группа внедрения программы

III уровень – Кураторы

IV уровень - Наставники и наставляемые

Руководитель образовательной организации:

- принимает решение о создании структуры наставничества;
- принимает решение о внедрении модели наставничества;
- назначает кураторов и наставников проекта;
- утверждает наставнические пары/группы;
- при необходимости обеспечивают организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение, функционирование управленческой и организационно-финансовой структуры.

Координатор и рабочая группа внедрения проекта:

- осуществляют координацию внедрения модели наставничества;
- курируют деятельность методической комиссии по наставничеству;
- обеспечивают реализацию мероприятий по внедрению модели наставничества;

Кураторы:

- формируют базы наставников и наставляемых;
- организуют обучение наставников;
- осуществляют контроль за проведением всех этапов реализации модели;
- решают организационные вопросы;
- осуществляют мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и лиц, причастных к проекту;
- обеспечивают формирование баз данных лучших наставнических практик;
- разрабатывают методические рекомендации и материалы для наставников и наставляемых;
- подводит итоги и осуществляет оценку взаимодействия наставнических пар.

Наставники и наставляемые:

- составляют и реализуют индивидуальные маршруты профессионального развития;
- проводят анализ и корректировку индивидуальных маршрутов профессионального развития;
- транслируют свой опыт и результаты работы.

В данном проекте:

- Координатор программы – методист, координирующий и направляющий деятельность рабочей группы.
- Рабочая группа – лидеры педагогического коллектива (заместители директора, руководители ПЦК, педагоги – новаторы).
- Кураторы - руководитель «Школы наставничества», старший мастер, социальные работники, специалисты воспитательной службы.
- Наставники – педагоги, представители работодателей, представители других образовательных и общественных организаций)
- Наставляемые - педагоги, студенты, учащиеся школ.

4. ФОРМЫ И ВАРИАЦИИ МОДЕЛЕЙ В РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Формы и вариации ролевых моделей внутри каждой формы могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Среди всех представленных форм корпоративного наставничества наиболее эффективными для профессионального развития педагога являются формы взаимодействия «педагог – педагог» и «работодатель – педагог». Внедрение этих форм является приоритетным направлением в реализации проекта наставничества, поэтому в данной модели они раскрыты более широко, чем остальные.

«ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

1. вариация «опытный педагог – молодой специалист»

Модель традиционного наставничества. Взаимодействие между наставником - опытным педагогом, имеющим профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонным к активной общественной работе, который обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией и наставляемым - молодым специалистом, имеющим малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающим трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Целью такой вариации наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, создание для него среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать педагогическое сообщество.

Ожидаемые результаты.

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния обеих взаимодействующих сторон;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога.

2.вариация «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

Взаимодействие между наставником – педагогом, занимающим активную жизненную и профессиональную позицию, победителем профессиональных конкурсов, активистом, примером для подражания, пользующимся авторитетом коллег, способным увлечь за собой окружающих и наставляемым – педагогом, испытывающим профессиональные проблемы и дефициты.

Наставляемым может быть:

- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
- педагог, испытывающий трудности при подготовке к конкурсам, работе с новым проектом, документацией, программой, методической темой и пр.

Целью такой вариации наставничества является оказание конкретной психологической поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- мотивировать к дальнейшей педагогической деятельности, к достижению результатов в своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой, улучшение психоэмоционального состояния, появление желания самосовершенствоваться.

3.вариация «прогрессивный педагог – опытный педагог»

Модель реверсивного наставничества. В данной вариации взаимодействия наставником может быть педагог, возможно более молодой, чем опытный, но освоивший новые современные методики или технологии (возможно в процессе обучения, стажировки, участия в профессиональном конкурсе), а наставляемым – опытный педагог, на данный момент испытывающий профессиональный дефицит в каком-то определённом направлении своей деятельности, но не имеющий возможности компенсировать недостаточную компетентность самостоятельно.

Целью такой вариации наставничества является обмен новыми знаниями, новыми прогрессивными технологиями и методиками.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- передача информации о новшествах в сфере профессиональной деятельности, оказание конкретной педагогической помощи.
- применение новых современных технологий и знаний в своей профессиональной деятельности;
- повышение собственной самооценки, мотивации к профессиональному росту и развитию;
- улучшение качества образовательного процесса.

4.вариация «равный – равному»

Модель партнёрского наставничества, в которой наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает.

Целью такой вариации наставничества является обмен знаниями в межпредметной области, например, «преподаватель истории – преподавателю права», организация инновационной деятельности.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- взаимная поддержка;

- совместная работа над инновационными проектами.

Ожидаемые результаты:

- проведение бинарных уроков, основанных на межпредметных связях;
- улучшение качества проведения занятий;
- создание инновационных продуктов и реализация инновационных проектов.

5.вариация «куратор – наставник»

Взаимодействие между педагогом – новатором, достигшим больших успехов в профессиональной деятельности, активистом, примером для подражания, пользующимся авторитетом коллег, способным увлечь за собой окружающих и наставляемым – опытным педагогом, имеющим желание делиться своим профессиональным опытом и педагогическими достижениями с коллегами, готовым к обучению и новым видам педагогической деятельности, освоению дополнительных компетенций.

Целью такой вариации наставничества является оказание конкретной психологической и методической поддержки и профессиональной помощи по реализации дорожной карты внедрения системы наставничества, приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- мотивировать к наставнической деятельности, к достижению результатов в данном направлении профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного наставнического процесса.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности в наставническую работу и инновационную деятельность, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой, улучшение психоэмоционального состояния, появление желания самосовершенствоваться.

6.вариация «координатор – педагог»

Наставляемым может быть:

- педагог – наставник;
- куратор

Координатор – человек, берущий на себя функции по принятию командных решений и формулированию возникающих проблем.

Цель вариации: обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации модели наставничества.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- оказание необходимого организационного, методического, педагогического и других видов сопровождения в реализации модели наставничества;

- организация, координация и контроль выполнения проекта на всех стадиях.

Ожидаемые результаты:

- интеграция педагогических работников в инновационную деятельность и реализацию модели наставничества.

«РАБОТОДАТЕЛЬ – ПЕДАГОГ»

Взаимодействие в котором: наставник – неравнодушный руководитель предприятия, профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, заинтересованный в результатах работы предприятия и коллектива, повышении эффективности работы за счет привлечения на рабочие места высококвалифицированных и конкурентоспособных работников, готовый сам участвовать в подготовке молодых кадров для собственного производства. Наставляемый – неравнодушный педагог, заинтересованный в конечном результате своего труда – подготовке высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров для предприятий и организаций региона.

Целью такой вариации наставничества является совершенствование образовательного процесса.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- взаимное участие в формировании государственного заказа на подготовку кадров;
- планирование образовательного процесса;
- организация учебной и производственной практики;
- организация дуального обучения;
- участие в экспертной оценке подготовки выпускников (ГИА);
- организация стажировок для педагогов профессиональной образовательной организации.

Ожидаемые результаты:

- освоение педагогами компетенций, необходимых для подготовки обучающихся в соответствии с запросами конкретных работодателей.
- выпуск обучающихся с высоким уровнем профессиональной подготовки, отвечающим запросам конкретных работодателей и требованиям современной экономической ситуации в регионе.

«ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ»

Наставляемый – студент учреждения среднего профессионального образования, обучающийся по программе подготовки специалистов среднего звена или обучающийся по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

Наставник – педагог, способный стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Цель: передача опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах.

Ожидаемые результаты:

- вовлеченность обучающихся и педагогов в жизнь своих образовательных организаций;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- развитие у обучающихся и педагогического коллектива современных навыков, представления о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- положительная динамика личностных и профессиональных показателей всех участников образовательного процесса.

«ПЕДАГОГ – УЧЕНИК»

Наставник – педагог системы среднего профессионального образования.

Наставляемый – учащийся выпускных классов школы.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи.
- приобретение педагогами опыта профориентационной работы;
- выявление предварительных запросов и ожиданий учащихся и их родителей для планирования и корректирования образовательного процесса в соответствии и их запросами и ожиданиями:
- рост количества педагогических работников, занятых реализацией профориентационных мероприятий, предпрофильной и профильной подготовкой (проведение мастер – классов и профессиональных проб, организация кружковых и досуговых мероприятий, организация профессиональной подготовки на базе учреждения СПО).

5.ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Порядковый номер и наименование этапа	Задачи	Результат	Формы работы
<p style="text-align: center;">1 этап Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Информировать о запуске модели в образовательной организации, о ее принципах, ценностях, возможностях и результатах. -Разработать структуру управления внедрением модели. -Создать рабочую группу, назначить координатора группы, членов группы и кураторов. -Создать дорожную карту реализации модели и определить необходимые для её реализации – внешние и внутренние ресурсы. 	<ul style="list-style-type: none"> - Разработана структура управления внедрением модели. -Создана рабочая группа – команда единомышленников, которые будут внедрять модель в образовательной организации. -Наличие нормативно-правовой базы для внедрения модели. -Разработана дорожная карта внедрения модели в организации. Типовые документы -Приказ о внедрении модели наставничества. -Протокол заседания Педагогического совета образовательной организации. -Приказ об утверждении Плана реализации модели. -Положение о наставничестве и приказ о его утверждении. -Приказ о назначении кураторов и наставников модели. 	<ul style="list-style-type: none"> -Педагогический совет. -Заседания ПЦК. - Семинары. - Собеседования. -Консультации. - Совещания.

		<ul style="list-style-type: none"> -Приказ о закреплении наставнических пар. -Приказ о проведении итогового мероприятия. 	
<p>2 этап Формирование базы наставляемых</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Провести встречу для потенциальных наставляемых, чтобы ознакомить их с ценностями, возможностями наставнических отношений и сформировать у них запрос на наставничество с упором на личное желание. -Собрать информацию о запросах потенциальных наставляемых. -Получить согласие на обработку данных. 	<ul style="list-style-type: none"> -Составлен список наставляемых, которые выразили добровольное желание принять участие в проекте. -Осознаны текущие проблемы и возможности наставничества для их решения. - Сформирован собственный запрос на наставничество. - Выделены основные подходы, которые могут быть основой для осознанной мотивации наставляемых: -опора на сильные стороны наставляемых, за счет которых усиливаются и слабые; -создание безопасной атмосферы, в которой наставляемый мог чувствовать поддержку, принятие его чувств и мыслей; - создание творческой атмосферы за счет нестандартных/ современных 	<ul style="list-style-type: none"> - Совещания. - Собеседования. - Анкетирование. - Опрос. -Работа с документами. - Беседы.

		форматов работы;	
3 этап Формирование базы наставников	<p>-Сформировать базу потенциальных наставников из числа корпоративного сообщества: выпускников, педагогов, руководителей.</p> <p>-Сформировать базу потенциальных наставников из числа других заинтересованных лиц местного сообщества: сотрудников и руководителей региональных предприятий.</p> <p>-Провести встречу с потенциальными наставниками, ознакомить их с ценностями и возможностями наставничества.</p> <p>-Собрать согласие быть наставником.</p>	- Сформирован список наставников.	<p>-Встречи.</p> <p>-Переговоры.</p> <p>-Собеседования.</p> <p>- Беседы.</p>
4 этап. Формирование наставнических пар	<p>-Групповая встреча с индивидуальным выбором наставляемого и последующим (не)согласием наставника.</p> <p>-Анкетирование и обработка данных с выявлением совпадений интересов и пересечений возможностей/запросов.</p>	Список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе.	<p>-Встречи.</p> <p>-Собеседования.</p> <p>-Анкетирование.</p>

	-Индивидуальные встречи наставляемого и наставника.		
5 этап. Обучение наставников	<p>-Сбор информации о наставниках (Чем могу быть полезен? Опыт, интересы, успехи, мотивация, навыки, время на встречи).</p> <p>-Проведение собеседования с наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.</p> <p>-Составление программы обучения с опорой на рекомендации по обучению наставников.</p> <p>-Сбор методических материалов в помощь наставнику (принципы, кодекс, упражнения, задания, кейсы, литература)</p> <p>-При необходимости привлечение внешних или внутренних ресурсов для обучения кураторов и наставников.</p>	<p>-Список обученных наставников, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями.</p> <p>-Программы обучения.</p>	<p>-Работа с информацией.</p> <p>- Собеседование.</p> <p>- Переговоры.</p> <p>- Заседание МК «Школа наставничества».</p> <p>- Лекции.</p> <p>-Тренинги.</p> <p>- Сбор методических материалов.</p>
6 этап.	Разработка дорожной карты	Дорожная карта.	Индивидуальные

<p>Организация работы наставнических пар</p>	<p>реализации проекта.</p>		<p>собеседования наставнической группы и куратора.</p>
<p>1. Цикл наставнической работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Первая рабочая встреча («пробное решение задачи»). -Составление индивидуального маршрута развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия). -Рабочие встречи, обратная связь. -Итоговая встреча. -Упаковка результатов. 	<ul style="list-style-type: none"> -Выполнение планов развития. - Аттестация на соответствие или квалификационную категорию. 	<ul style="list-style-type: none"> - Консультации. -Посещение занятий. -Курсы повышения квалификации. -Совместные творческие дела. -Семинары. -Конференции. -Работа с документами. -Самообразование.
<p>2. Цикл куратора наставнических пар:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Организационной контроль. -Сбор обратной связи фиксация промежуточных результатов. -Коррекция работы наставника по результатам встреч и обратной связи. 	<ul style="list-style-type: none"> -Аналитические справки. - Отчёты 	<ul style="list-style-type: none"> -Заседания МК. - Консультации. -Посещение занятий. -Курсы повышения квалификации. - Профессиональные конкурсы. -Совместные творческие дела. -Семинары. -Конференции. -Работа с документами. -Самообразование.

<p>7 этап Завершение наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Представление результатов работы конкретной пары. -Сбор обратной связи от участников. -Представление результатов работы во всей организации. -Выявление и поощрение лучших наставников и наставнических пар. - Проведение финального мероприятия для привлечения внимания общественности, поощрения и дополнительной мотивации. -Сбор лучших практик работы наставничества и публикация на сайтах организаций. -Упаковка успешных практик и для привлечения наставников и партнеров. 	<ul style="list-style-type: none"> -Наставнические пары, закончившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленных целей. - Выбор лучших практик для тиражирования опыта. -Удовлетворенность от результатов и процесса наставнической работы. -Размещение на сайте опыта успешных практик корпоративного наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> -Итоговая конференция. - Аттестация на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию.
--	---	---	---

6. ПЕРЕЧЕНЬ ТИПОВЫХ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Распоряжение о внедрении целевой модели наставничества
- Протокол заседания Педагогического совета организации
- Распоряжение об утверждении Плана реализации модели наставничества
- Положение о наставничестве
- Приказ об утверждении Положения о наставничестве
- Распоряжение о назначении куратора(ов) и наставника(ов) проекта
- Распоряжение о закреплении наставнических пар/групп

7. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Показатели эффективности внедрения модели наставничества определяются посредством проведения мониторинговых исследований.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять:

- как происходит процесс наставничества;
- какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым;
- какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Части мониторинга:

1-я часть: Качество реализации программ

2-я часть: Мотивационно – личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА (1-я часть)

Цель 1. Оценка качества реализуемой модели наставничества.

Цель 2. Оценка эффективности и полезности модели как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Задачи:

- Сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- Обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- Контроль за процессом наставничества;

- Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- Определение условий эффективного наставничества;
- Контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- Анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

МОНИТОРИНГ ВЛИЯНИЯ МОДЕЛИ НА ВСЕХ УЧАСТНИКОВ (2-я часть)

Цель 1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

Цель 2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

Цель 3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Задачи:

- Определение взаимной заинтересованности сторон;
- Научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения требований к личности наставника;
- Определение условий эффективного наставничества;
- Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Промежуточная оценка результативности работы наставнических пар может быть в формате рейтинговой системы баллов, например:

- Посещение мероприятия по развитию наставничества в образовательной организации – 2 балла
- Посещение мероприятия по развитию наставничества вне образовательной организации – 3 балла
- Посещение региональных мероприятий – 5 баллов
- Участие в региональных мероприятиях (выступления) – 10 баллов
- Посещение федеральных мероприятий – 10 баллов
- Участие в федеральных мероприятиях (выступления) – 10 баллов
- Регулярное ведение дневника наставника – 5 баллов
- Создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника – 15 баллов
- Публикация собственных методических разработок и материалов на сайте/в социальных сетях образовательной организации – 7 баллов
- Публикация в муниципальном или региональном СМИ – 10 баллов
- Проведение наставником консультации для другого наставляемого – 8 баллов

- Проведение наставником консультации для других наставников – 10 баллов

Достижение стратегической цели проекта может характеризоваться положительной динамикой следующих показателей:

- доля педагогов, работающих по инновационным образовательным технологиям;
- количество педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.)
- количество педагогов, работающих по индивидуальному маршруту повышения своего профессионального уровня;
- доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию.

8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

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

На уровне образовательного учреждения могут использоваться следующие меры стимулирования и поощрения:

- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях, где можно, в том числе, размещать фотографии лучших наставников; успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого;
- возможность получения дополнительного бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии и т.д.);
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития образовательной организации;
- премирование по итогам работы за семестр и (или) за учебный год.

Использованные информационные ресурсы

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. - № 9, 2011. – С. 8 – 10.
3. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
4. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества // Журнал «Управление персоналом» - 2005 - №19 - С.50-56.
5. Корпоративное наставничество: опыт БФ «Хранители детства»// Режим доступа: <http://gospress.ru/2019/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>
6. Костылева Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы: Автореферат дисс. .к.п.н. Казань, 1997. - 22 с.
7. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.
8. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с
9. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно- методическое пособие. – Казань: «Изд- во КФУ», 2015. – 123 с.
10. Синягина Н.Ю., Березина В.А., Богачёва Т.Ю. и др. Методология (целевая модель) 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: под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора; Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства»
11. Топоровский В.П. Потенциал развития и саморазвития педагога в процессе внедрения профессионала стандарта//Человек и образование № 2(55) 2018, ЛОИРО, - СПб., - С. 129-133.
12. Национальный проект «Образование», паспорт национального проекта "Образование"(утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16))

14. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

15. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

16. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016)

17. 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»

1. <https://infourok.ru/programma-nastavnichestva-uchitel-uchitelyu-3818015.html>

2. https://firo.ranepa.ru/files/docs/spo/nastavnichestvo_na_proizvodstve.pdf

3. http://kobr.spb.ru/media/content/docs/5701/%D0%A6%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C._5.12.2019_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%8B%D0%BB%D0%BA%D0%B8.pdf

4. http://www.krirpo.ru/resource/ESMK/msd/data/Labunskaya_NL.pdf

5. http://kpk74.ru/images/kpk/deyatelnost/metodicheskaya_deyatelnost/lokalnie_normativnie_akti/sbornik_nastavnichestvo.pdf

6. <http://vcht.center/wp-content/uploads/2019/05/Nastavnichestvo.pdf>

7. <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2018/12/14/programma-organizatsiya-nastavnichestva-v>

8. <http://spokipk.kiredu.ru/RCN/Konepcij%20RCN.pdf>

9. https://rosmintrud.ru/uploads/imperavi/ru-RU/2015-33.03._Sbornik_materialov_po_nastavnichestvu.pdf

10. <http://irortsmi.ru/node/801>

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

ЧАСТЬ 1. ОБУЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЯМ ЭФФЕКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ И МОТИВАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ ДОВЕРИЯ:

Техники активного слушания, позиции в общении.

Технология проведения развивающих бесед с целью создания индивидуального плана развития наставляемых.

Технология вовлечения и управления мотивацией наставляемых.

Технология выстраивания границ в отношениях.

ЧАСТЬ 2. ОБУЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ И ЭТАПАМ НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦИКЛА:

Первая рабочая встреча («пробное решение задачи»).

Составление индивидуального плана развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия).

Планирование, целеполагание, оценка достижений.

Рабочие встречи, темы для бесед, форматы встреч, обратная связь, рефлексия.

Итоговая встреча.

Упаковка результатов.