

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора СПб ГБПОУ  
«Колледж судостроения и прикладных технологий»  
от «04» 02 2020 года № 2

Директор СПб ГБПОУ КСиПТ

А.Л.Женаев



**ПРОЕКТ**

**Модель внедрения наставничества**

*Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов СПб ГБПОУ КСиПТ.*

*В модели наставничества выделяется три главные роли:*

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Рабочая группа – сотрудники образовательной организации и предприятий, отвечающие за организацию и реализацию программы наставничества.

Модель внедрения наставничества предусматривает следующие этапы:

1. Создание рабочей группы, состав рабочей группы утверждается приказом директора колледжа.

2. Определение форм наставничества и разработка моделей реализации каждой из форм наставничества (приложения 1-3).

3. Реализация программы наставничества предусматривает работу рабочей группы с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется руководством ОУ и предприятия, рабочей группой и иными лицами ОУ, располагающими информацией о потребностях преподавателей и подростков - будущих участников программы.

*Формирование баз наставляемых:*

- ✓ из числа обучающихся:

- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни ОУ, отстраненных от коллектива
- ✓ из числа педагогов:
  - молодых специалистов;
  - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- ✓ из числа сотрудников предприятия:
  - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для скорейшей адаптации вновь принятых сотрудников (переведенных с одного участка на другой, с одной операции на другую и т.д. в пределах одного предприятия).

*Формирование базы наставников из числа:*

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- ветеранов предприятий и ОУ, имеющих возможность и желание передать свой опыт.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

4. Разработка программ обучения наставников. Обучение наставников.

5. Формирование рабочих пар - проведение личных встреч, обсуждение актуальных вопросов взаимодействия. Разработка индивидуального плана работы по наставничеству для каждой созданной пары/группы.

6. Реализация плана наставничества. Внесение корректировок в план в случае возникновения конфликтных или внештатных ситуаций.

7. Анализ промежуточных результатов внедрения различных моделей реализации форм наставничества в ОУ или на предприятии.

8. Корректировка, при необходимости, плана по реализации модели наставничества и дальнейшее его выполнение.

9. Подведение итогов работы по наставничеству, анализ достигнутых результатов, выводы.

#### **Ожидаемые результаты внедрения модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого преподавателя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация преподавателя в новом педагогическом коллективе.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию студентов.
6. Снижение показателей неуспеваемости студентов.
7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и профессиональной реализации.
8. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
10. Увеличение доли студентов, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
11. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

## Модель внедрения наставничества СПб ГБПОУ КСиПТ



**Модель реализации формы наставничества  
«Студент – Студент»**

**Цель реализации модели** - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в ОУ.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы.
4. Численный рост посещаемости кружков, спортивных секций.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на ВКК и ОПДН.
6. Снижение количества жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников модели реализации формы наставничества  
«Студент – Студент».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Пассивный</b>	<b>Активный</b>
Кто может быть.		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Активный студент, обладающий лидерским и организаторскими качествами.</li><li>• Студент, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li><li>• Победитель олимпиад и соревнований.</li><li>• Лидер группы, принимающий активное участие в жизни ОУ.</li></ul>	Социально или ценностно – дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ОУ, отстраненный от кол-	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

	лектива.	
--	----------	--

### Возможные варианты программы наставничества «Студент – Студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

### План внедрения модели реализации формы наставничества «Студент – Студент»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Студент – Студент»	Разработка программы наставничества в форме «Студент – Студент» рабочей группой и ее представление будущим участникам проекта
Проведение отбора наставников из числа активных студентов колледжа	Анкетирование. Собеседование. Создание базы наставников
Обучение наставников	Разработка программ обучения наставников. Обучение наставников ответственным лицом.
Проведение отбора студентов, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в учебное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Проведение анкетирования с использованием опросных листов. Создание базы наставляемых.
Формирование пар	Проведение личных встреч, обсуждение актуальных вопросов взаимодействия
Реализация программы наставничества	Составление и утверждение плана работы наставничеству. Реализация плана наставничества
Анализ результатов реализации модели реализации формы наставничества	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (результаты

«Студент – Студент» (улучшил ли наставляемый свои образовательные результаты, смог ли «вписаться» в учебное сообщество, повысилась ли его мотивация и осознанность)	образовательной деятельности наставляемых, их участие в мероприятиях колледжа, представление наставляемым собственного проекта и др.)
Рефлексия реализации представленной формы наставничества	Анкетирование и анализ эффективности реализации формы наставничества в ОУ
Подведение итогов деятельности наставников	Поощрение наставников по результатам реализации модели наставничества (грамоты, благодарности, помещение на доску «Лучшие студенты колледжа» и др.)

**(Приложение №2)**

**Модель реализации формы наставничества  
«Преподаватель – Преподаватель»**

**Цель реализации модели-** разносторонняя поддержка молодого специалиста для успешного закрепления его на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

### Характеристика участников модели реализации формы наставничества «Преподаватель – Преподаватель»

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
Кто может быть.		<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Преподаватель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического коллектива.</li> <li>• Преподаватель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.</li> </ul>		<p>Специалист, имеющий малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими преподавателями, родителями</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</p>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник – консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоя-	Опытный преподаватель одного и того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин		Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

тельную работу молодого специалиста или преподавателя	плин		
---	------	--	--

**Возможные варианты программы наставничества  
«Преподаватель – Преподаватель»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Опытный преподаватель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с коллективом обучающихся и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – преподаватель, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Преподаватель новатор – консервативный преподаватель»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ - компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

**План внедрения модели реализации формы наставничества  
«Преподаватель – Преподаватель»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Преподаватель – Преподаватель»	Разработка программ наставничества в форме «Преподаватель – Преподаватель» рабочей группой и ее представление будущим участникам проекта
Проведение отбора наставников из числа активных и опытных преподавателей и преподавателей, самостоятельно выражающих желание помочь преподавателю.	Анкетирование. Собеседование. Создание базы наставников
Обучение наставников.	Разработка программ обучения наставников. Обучение наставников при необходимости
Проведение отбора педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, пробле-	Проведение анкетирования с использованием опросных ли-

мы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	стов. Создание базы наставляемых.
Формирование пар	Проведение личных встреч, обсуждение актуальных вопросов взаимодействия
Реализация программы наставничества	Составление и утверждение плана работы наставничеству. Реализация плана наставничества
Анализ результатов реализации модели реализации формы наставничества «Преподаватель – Преподаватель» (повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии, активная творческая деятельность, успешная адаптация)	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. Предоставление конкретных результатов взаимодействия наставника и наставляемого
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анкетирование и анализ эффективности реализации программы
Подведение итогов деятельности наставников	Поощрение наставников по результатам реализации модели наставничества (грамоты, благодарности, поощрение на педагогическом совете)

### (Приложение №3)

#### Модель реализации формы наставничества «Работодатель – Студент»

**Цель реализации модели** - успешное формирование у студентов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

#### **Задачи:**

1. Помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

#### **Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в ОУ.
2. Численный рост внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.
3. Численный рост представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия.
4. Увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками.

### Характеристика участников модели реализации формы наставничества «Работодатель – Студент»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, имеющий высокую квалификацию.</li> <li>• Активная жизненная позиция у претендента на роль наставника.</li> <li>• Претендент на роль наставника обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге</li> </ul>	Социально активный студент с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам ОУ

### Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – Студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора
«Работодатель – будущий»	Профессиональная поддержка, направленная на

щий сотрудник»	развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траекторий, необходимых для будущего трудоустройства
----------------	--

**План внедрения модели реализации формы наставничества  
«Работодатель – Студент»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление наставничества в форме «Работодатель – Студент»	Разработка программы наставничества в форме «Работодатель – Студент» рабочей группой и ее представление будущим участникам проекта
Проведение отбора наставников из числа активных и опытных профессионалов предприятия	Анкетирование. Собеседование. Создание базы наставников
Обучение наставников	Разработка программ обучения наставников. Обучение наставников ответственным лицом. Работа с методическими пособиями
Проведение отбора обучающихся, имеющих: - проблемы с учебой, не мотивированных и не умеющих строить свою образовательную траекторию; - особые образовательные потребности, которые невозможно (или сложно) реализовать в рамках учебной программы	Проведение анкетирования с использованием опросных листов. Создание базы наставляемых
Формирование пар	Проведение личных встреч, обсуждение актуальных вопросов взаимодействия
Реализация программы наставничества	Составление и утверждение плана работы наставничеству. Реализация плана наставничества
Анализ результатов реализации модели реализации формы наставничества «Работодатель – Студент» (улучшил ли наставляемый свои образовательные результаты, мотивирован и интегрирован в сообщество, осознано подходит к выбору профессии)	Анализ успеваемости. Корректировка плана по наставничеству. Определение, при необходимости, новой образовательной траектории
Рефлексия реализации представленной фор-	Анкетирование и анализ эф-

мы наставничества	фektivности реализации программы совместно с работодателями
Подведение итогов деятельности наставников	Поощрение наставников по результатам реализации модели наставничества (грамоты, благодарности, благодарственные письма на предприятия)