

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж судостроения и прикладных технологий»

РАССМОТРЕНО

На заседании рабочей группы
ресурсного центра

Протокол от «04» 09 2023 г. № 1



**Многофункциональная модель наставничества ОУ СПО
на основе целевой модели наставничества**

Санкт-Петербург

2023 год

Организация-разработчик:

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж судостроения и прикладных технологий».

Автор(ы)-составитель(и):

Морозова М.А., заместитель директора по методической работе СПб ГБПОУ КСиПТ.

Петухова И.С., заведующий ресурсным центром СПб ГБПОУ КСиПТ.

1. Актуальность, социальная значимость и востребованность проблемы, на решение которой направлена Модель

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

Актуальность:

1. Наставничество - наиболее эффективный метод для вхождения молодого специалиста в профессию.

2. В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

3. Тенденция роста количества молодых специалистов в коллективе ОУ СПО. Все это ведет к росту социальной значимости и актуальности становления системы наставничества в ОУ СПО.

Многофункциональная модель наставничества позволяет решить проблему неопределенности концептуально-методологического и нормативного правового статуса наставничества. Существует реальная потребность его преобразования в упорядоченный вид профессиональной деятельности в образовании. Решением проблемы является разработка и внедрение Модели многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях СПО.

Это универсальная модель построения отношений внутри ОУ как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

2. Методологические основания

Многофункциональная модель наставничества разработана в соответствии:

- с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями)

- пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019. №3273-р (ред. от 20.08.2021.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- совместным письмом Министерства просвещения РФ от 21.12.2021. №АЗ-1128/08 и Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021. №657 о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования;

- распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022. №623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

Результатами реализации многофункциональной модели наставничества является эффективная среда, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации СПО;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

3. Цели, задачи и принципы

Цель: обеспечить развитие непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения участников ИОП и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Задачи:

1. Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, выпускника колледжа - на предприятии, абитуриента - в учебном коллективе, повышение его профпотенциала и уровня создание комфортной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

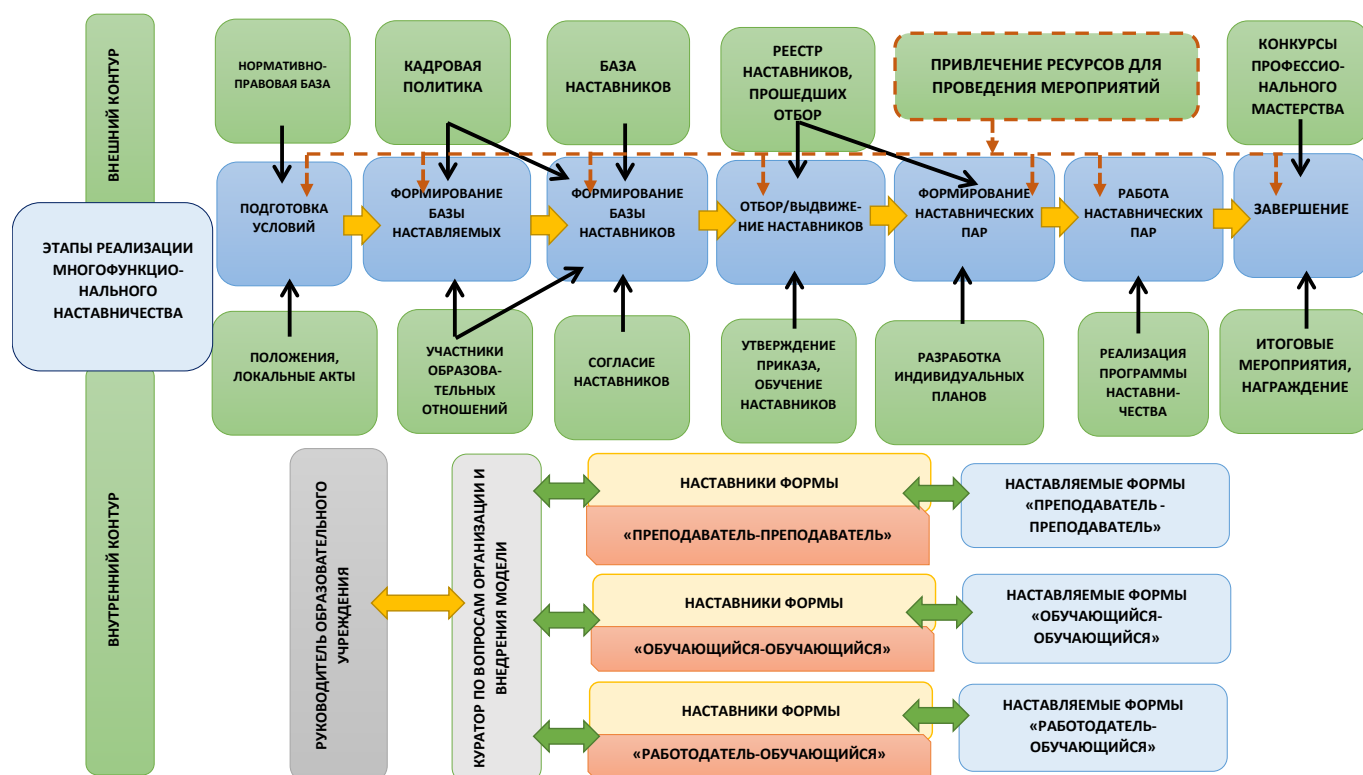
2. Содействовать повышению социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.

Принципы:

- *принцип добровольности, соблюдение прав и свобод, равенства участников программ наставничества* (уважение интересов личности и личностного развития педагогов, студентов, выпускников, добровольность их участия в наставнической деятельности)
- *принцип индивидуализации и персонализации* (признание способности личности к саморазвитию)
- *принцип вариативности* (возможность выбирать подходящие формы и виды наставничества)
- *принцип системности* (разработка и реализация Модели)

4. Структура и компоненты многофункциональной модели наставничества

Организационная схема реализации многофункциональной модели наставничества



5. Участники реализации Модели и ожидаемые результаты

Роли участников Модели разнообразны и затрагивают наиболее значимые формы взаимоотношений в педагогическом коллективе.

В многофункциональной модели наставничества выделяются следующие 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. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации.

4. Рабочая группа – сотрудники образовательной организации и предприятий, отвечающие за организацию и реализацию программы наставничества.

Многофункциональная модель 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: «Преподаватель-преподаватель», «Обучающийся-обучающийся», «Работодатель-обучающийся».

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 передавать 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 многофункциональной 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.