



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Ставропольский
колледж сервисных технологий и коммерции»
(ГБПОУ СКСТиК)**

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического Совета
протокол № 1 от « 31 » августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ГБПОУ СКСТиК

_____ С.Ф. Кучерова

«31» августа 2023 года

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Общие положения

1.1 Методические рекомендации по разработке программы наставничества (далее – Методические рекомендации) определяют цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в образовательной организации.

1.2. Методические рекомендации разработаны в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Уставом образовательной организации и иными локальными нормативными актами.

1.3. В Методических рекомендациях используются следующие основные понятия:

– 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 целевой 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»;

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

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

1.4. Наставничество является кадровой технологией, предполагающей передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития.

1.5. В образовательной организации должны быть разработаны положения о программе наставничества – либо для каждой отдельной формы наставничества, либо общее положение о программе наставничества.

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, и в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества должна определять формы программы наставничества, зоны ответственности, праваи обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

2. Формы наставничества

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

2.2. Формы наставничества, включающие множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, в образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, могут быть следующие:

«педагог – педагог»;

«студент – педагог»;

«работодатель – студент».

2.3. Каждая форма предполагает решение определенного круга задачи проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

2.4. Образовательная организация самостоятельно определяет, какие формы наставничества будут реализовываться. В образовательной организации может быть реализована как одна форма, так и несколько форм наставничества.

2.5. Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом (сотрудником), оказывающим первому разностороннюю поддержку.

2.5.1. Цель формы наставничества «педагог – педагог» – успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5.2. Задачи взаимодействия: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного 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 сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

2.5.3. Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки психологический климат в организации;

- наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

2.5.4. Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.6. Форма наставничества «студент – педагог» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо обучающегося образовательной организации высшего образования (студент), при которой обучающийся оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

2.6.1. Цель формы наставничества «студент – ученик» – успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

2.6.2. Задачи взаимодействия: 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, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

2.6.3. Ожидаемые результаты:

– повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

– снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;

– активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

– улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление сообщества образовательной организации.

2.6.4. Оцениваемые результаты:

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

– снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

– увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

– увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

2.7. Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно значима данная форма наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности.

Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества. Состороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

2.7.1 Цель формы наставничества «работодатель – студент» – получение обучающимся (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

2.7.2. Задачи взаимодействия – задачи взаимодействия: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития; повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

2.7.3. Ожидаемые результаты:

– повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;

– расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе;

– адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности (наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу).

2.7.4. Оцениваемые результаты:

– улучшение образовательных результатов обучающихся;

– численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;

– увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

3. Задачи и этапы реализации программы наставничества

3.1. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом 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 и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3.2. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

- подготовка условий для запуска программы наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;

- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар / групп;
- организация работы наставнических пар / групп;
- завершение наставничества.

4. Оформление и содержание структурных элементов программы наставничества в образовательной организации

4.1. Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

4.2. Программа наставничества может включать в себя следующие разделы и компоненты:

4.2.1. Пояснительная записка.

В пояснительной записке прописывается:

- актуальность разработки программы наставничества;
- взаимосвязь с другими документами организации;
- цель и задачи программы наставничества;
- срок реализации программы;
- применяемые формы наставничества и технологии.

4.2.2. Содержание программы. В данном разделе указывается:

- основные участники программы и их функции;
- механизм управления программой наставничества.

4.2.3. Оценка результатов программы и ее эффективности. Компонентами раздела являются:

- организация контроля и оценки;
- показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.

4.2.4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.

Раздел отражает мероприятия программы наставничества на учебный год.

Приложение Макет примерной программы наставничества

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества _____

Взаимосвязь с другими документами организации _____

(Прописывается, каким образом программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности образовательной организации: проекты образовательной организации, программа стратегического развития образовательной организации, развитие волонтерского движения. Программа может быть соотнесена с основными образовательными программами, программами дополнительного образования, планами (по воспитательной работе, учебно-методической работы, кружковой работы, по инновационной деятельности образовательной организации и др.)

Цель и задачи программы наставничества _____

(Формулируются цель и соответствующие задачи в зависимости от вида, уровня образовательной организации)

Срок реализации программы _____

(Длительность реализации программ наставничества зависит от поставленных приоритетных задач, планируемых результатов, а также степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Срок должен быть достаточным для решения поставленных задач и получения планируемых результатов – от нескольких дней до нескольких лет)

Применяемые формы наставничества и технологии _____

(Перечисляются типы наставничества (личное наставничество, групповое наставничество, командное наставничество, наставничество ровесниками, виртуальное наставничество) формы и технологии. Рекомендуемые технологии: фасилитация – командное наставничество; модерация – командное

наставничество; супервизии – индивидуальное, личное наставничество; коучинг – командное и индивидуальное наставничество; тьюторство – индивидуальное, личное наставничество)

Содержание программы наставничества

Основные участники программы и их функции

(Разъясняется деятельность куратора программы, указываются функции (конкретные трудовые действия) наставника в рамках реализуемой программы.(педагогическая поддержка обучающегося в деятельности; обучение; медиация; самообразование). Каждая функция конкретизируется. Описывается механизм отбора участников программы (анкетирование, наблюдение, личное собеседование, пожелание родителей, работодателей). Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника)

Механизм управления программой наставничества

(Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описываются способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик. При наличии реализуемых проектов в рамках программы указывается краткая характеристика проектов (паспорта). Планы реализации проектов выступают приложениями к программе)

Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

(Указывается периодичность проведения оценки, способы оценки и где будут рассматриваться результаты проведенной оценки)

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

(Приводятся желаемые результаты в количественном и качественном выражении в соответствии с формами наставничества)

План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

(Указываются наименования конкретных мероприятий, форму их реализации, сроки, ответственных за организацию и проведение, категорию(-и) участников, ожидаемые результаты)