

Министерство образования и науки Челябинской области  
ГБПОУ «Троцкий педагогический колледж»

Утверждено на заседании НМС  
Протокол №1 от 08.09.2021г.

**Методические рекомендации  
по разработке программы наставничества  
ГБПОУ «Троцкий педагогический колледж»**

## 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»;
- Указом президента РФ от 21.07.2020г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Паспортом национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- Паспортом федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- Паспортом федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
- Паспортом федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
- 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»;
- методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р–145).

- приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;
- локальными нормативно-правовыми актами ГБПОУ «Троицкий педагогический колледж».

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;
- формы наставничества, либо общее положение о программе наставничества. Положение о программе наставничества в образовательной 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 организации является организационной основой для внедрения целевой модели

наставничества, и в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества должна определять формы программы наставничества, зоны ответственности, права и 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»;

«педагог – обучающийся» / «обучающийся – педагог»;

«работодатель – обучающийся».

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 и 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 группах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами, снижение количества правонарушителей, стоящих на педагогическом учёте в организации ;

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

2.6. Форма наставничества «педагог - обучающийся» предполагает взаимодействие педагога и обучающегося (обучающихся) профессиональной образовательной организации, при которой педагог в рамках неформального общения реализует комплекс мероприятий, направленных на помощь, и поддержку в определённом направлении профессионального и личностного самоопределения, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории обучающегося.

2.6.1. Цель формы наставничества «педагог - обучающийся» – успешное формирование у обучающихся представлений о ценностях педагогического образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного

выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий пост профессионального развития (трудоустройство в соответствии с полученной специальностью, выбор новых перспектив педагогического образования и др.).

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 сообщества.

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 педагогическом учете в организации и полиции;

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

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

2.7. Форма наставничества «работодатель – обучающийся» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя образовательной организации - профессионала с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а образовательной организацией – подготовленных и

мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления образовательной системы (подготовка «технологических лидеров», умеющих в среде коллективного решать поисковые задачи, находить решения на пересечении проектной и предпринимательской деятельности)

Решением для подобных площадок становится создание в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества. Со стороны 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: 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 образовательных организаций с 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 в образовательных организациях выпускников ГБПОУ «Троицкий педагогический колледж».

### **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, практико-ориентированность, 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.

**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, но не более 4-6 месяцев)*

**Применяемые формы наставничества и технологии** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*(Перечисляются типы наставничества (личное наставничество, групповое наставничество, командное наставничество, наставничество ровесниками, виртуальное наставничество) формы и технологии. Рекомендуемые технологии: фасилитация – индивидуальное/малая группа 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, описывают 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 конкретных мероприятий, форму их реализации, сроки, ответственных за организацию и проведение, категорию(-и) участников, ожидаемые результаты, ориентировочно не меньше 6 встреч)*