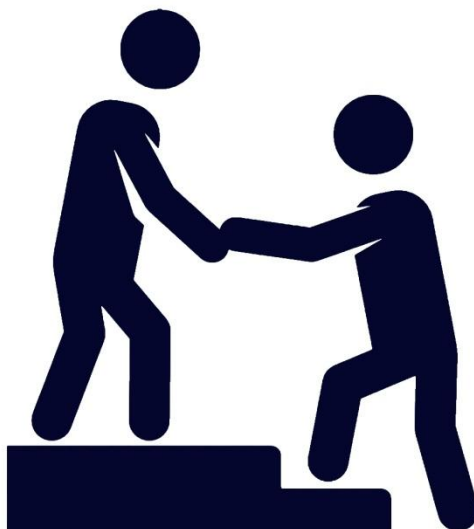


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ТУЙМАЗИНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ

ПРОЕКТ

**«ПрофНаставничество -
образовательный тренд современности в
профессиональном образовании».**



Наставничество

2023 год

Паспорт проекта

Параметры	Содержание
Название учреждения	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Туймазинский агропромышленный колледж
Адрес	452774, Республика Башкортостан, Туймазинский район, с. Субхангулово, ул. Южная, 5
Электронный адрес	goupu43@mail.ru
Название проекта	« ПрофНаставничество - образовательный тренд современности в профессиональном образовании»
Нормативная база	<p>1.Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ)</p> <p>2.Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»</p> <p>3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024г»</p> <p>4. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утверждённую Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-Р-П.29</p>
Цель проекта	Создание банка моделей наставничества для всех участников образовательных отношений
Задачи проекта	<p>Обобщить и систематизировать нормативно-правовую базу по теме проекта.</p> <p>Подобрать инструментарий для проведения мониторинга профессиональных дефицитов участников образовательных отношений. Провести мониторинг.</p> <p>Определить критерии для выявления наставников участников образовательных отношений. Выявить наставников.</p> <p>Определить модели наставничества.</p> <p>Разработать комплексный сетевой план наставничества.</p>

	<p>Разработать план-программу по повышению педагогической компетенции всех участников образовательных отношений в соответствии с моделями наставничества в соответствии с выявленными дефицитами.</p> <p>Обучить «наставников» принципам и способам работы с новыми педагогами и со взрослыми успешными обучающимися.</p> <p>Создать банк электронных образовательных ресурсов – методических материалов.</p> <p>Создать интернет-ресурс (страница проекта) на официальных сайтах учреждений сетевого сообщества.</p>
Структура проекта	<p>Актуальность проекта</p> <p>Анализ образовательной ситуации</p> <p>Ключевые моменты разработки проекта:</p> <p>Основная идея проекта</p> <p>Новизна проекта</p> <p>Цель и задачи проекта</p> <p>Практическая значимость проекта</p> <p>Ожидаемые результаты реализации проекта</p> <p>9. Ресурсное обеспечение проекта 10. Распределение обязанностей в проектной команде</p> <p>Виды работ по проекту</p> <p>Средства контроля и обеспечения достоверности результатов проекта</p> <p>Сроки реализации проекта</p>
	<p>Этапы, календарный план, продукты проекта</p> <p>15. Основные риски реализации проекта 16. Продукты проекта</p> <p>Финансовая потребность проекта</p> <p>Список литературы</p>
Сроки и этапы реализации проекта	<p>этап – подготовительный (январь - март 2024г.)</p> <p>этап – основной (апрель - ноябрь 2024г.)</p> <p>3 этап – итогово-аналитический (ноябрь – декабрь 2024г.)</p> <p>План-график реализации проекта – приложение № 1.</p>
Источники финансирования проекта	Без финансирования
Ожидаемые результаты реализации проекта	<p>Обобщена и систематизирована нормативно-правовая база по теме проекта;</p> <p>Обеспечено включение педагогических команд колледжа сетевого сообщества в практическую работу</p> <p>Расширены возможности доступа к интернет-ресурсу для</p>

	<p>продуктивного взаимодействия.</p> <p>Диссемирован опыт деятельности проектной группы до целевой аудитории.</p> <p style="text-align: center;">Обоснование значимости проекта Для Управления образования администрации колледжа:</p> <p>Реализация приоритетных направлений и стратегий.</p> <p>Созданный банк моделей наставничества для всех участников образовательных отношений может тиражироваться для работы другим учреждениям и муниципальной системе образования в целом.</p> <p>Для ГБПОУ Туймазинского агропромышленного колледжа:</p> <p>консолидация профессиональной деятельности разных колледжей в единое инновационное пространство; повышение уровня профессиональной компетенции педагогических команд колледжей; повышение качества предоставляемых образовательных услуг, рейтинга, имиджа учреждения; удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг.</p>
Образовательный продукт	<p>Банк моделей наставничества для всех участников образовательных отношений.</p> <p>Банк электронных образовательных ресурсов – методических материалов.</p> <p>Интернет-ресурс (страница проекта) на официальных сайтах учреждений сетевого сообщества.</p>
Система организации контроля за исполнением проекта	<p>Текущий контроль: руководитель проекта Никитина Г.Р.</p> <p>Средства контроля и обеспечения достоверности результатов проекта:</p> <p>взаимодействие учреждений соисполнителей проекта в рамках проектных мероприятий;</p> <p>взаимооценка проектных продуктов учреждениями соисполнителями проекта;</p> <p>внутренняя и внешняя экспертиза проекта.</p>
Ответственный за разработку и реализацию проекта	<p>мастер производственного обучения Никитина Г.Р.</p>

1. Актуальность проекта

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный мастер производственного обучения, преподаватель спецдисциплин как профессионал, останется ли он в сфере профессионального образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В условиях обновления содержания образования, введения Федерального государственного образовательного стандарта профессионального образования, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции.

Для эффективной организации образовательной деятельности в ГБПОУ Туймазинский агропромышленный колледж необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

В эпоху быстрой смены технологий необходимо быстрое реагирование на меняющийся социальный заказ. Современная рыночная экономика и информационное общество ставят перед образованием стратегическую задачу непрерывного развития человеческих ресурсов.

Каждый руководитель колледжей осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении студентов невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности является развитие кадрового потенциала.

В связи со сложившейся обстановкой в стране и нехваткой рабочих рук на предприятиях и организациях, необходимо мастерам производственного обучения обучить наставничеству успешных обучающихся колледжа, что бы они взяли шефство над остальными обучающимися.

Актуальность проекта обусловлена следующими факторами:

- необходимость повышения качества подготовки и профессионального развития педагогов;
- государственная политика в сфере образования, направленная на развитие кадрового потенциала страны и наставничества как уникальной технологии формирования навыков и компетенций (Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Национальный проект «Образование», Профессиональный стандарт педагога);
- увеличение количества молодых специалистов и педагогов с непрофильным образованием;
- необходимость снижения текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых педагогов и предоставление дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных педагогов; профилактика профессионального выгорания педагогов-наставников;

- сетевое взаимодействие учреждений по направлению профессионального развития кадров создает синергетический эффект, позволяет укрепить профессиональное сотрудничество всех членов сетевого сообщества.

2. Анализ образовательной ситуации

Проект будет реализован через сетевое взаимодействие ГБПОУ Туймазинский агропромышленный колледж. Проектная команда представлена следующими учреждениями: филиал ГБПОУ Туймазинский агропромышленный колледж с. Шаран.

Педагогические коллективы данных учреждений объединены в сетевое сообщество Сферум, Telegram;

3. Ключевые моменты разработки проекта:

- ✓ Анкетирование педагогов;
- ✓ Мониторинг профессиональных дефицитов;
- ✓ Повышение квалификации педагогов;
- ✓ Организация методических мероприятий: семинаров, мастер-классов, круглых столов и прочее;
- ✓ Оказание консультативно-методической помощи педагогам по освоению инновационных и компьютерных методик;
- ✓ Организация сетевого взаимодействия по обмену опытом на интернет-ресурсах, создание копилки идей.
- ✓ Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

4. Основная идея проекта

Основная идея проекта – Создание банка моделей наставничества для всех участников образовательных отношений; создание кейса методических разработок, направленных на повышение профессиональных компетенций педагогов, в том числе молодых специалистов, успешных обучающихся среди сетевого сообщества.

Мероприятия по повышению профессиональных компетенций будут проведены среди педагогических команд сетевого сообщества.

Идея создания и реализации проекта появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития наставляемым. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждом образовательном учреждении складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

В нашем понимании наставник – это коучинг, тьютер, андрагог.

Коучинг— «частный репетитор по профессии».

Тьютер - «домашний учитель, наставник, опекун».

Андрагог – «преподаватель, обучающий взрослых».

Из представленных определений, понятно, что наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Для нас

наставничество является возвращением молодых специалистов через передовую практику лучших сотрудников колледжа.

С каждым годом популярность наставничества растет. Это связано с тем, что все четыре стороны: воспитанник, педагог, учреждение и администрация, получают определённую выгоду от проекта.

В первую очередь учреждению «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию, т.е. для того, что бы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. Важно также отметить, что благодаря наставничеству новички детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной деятельности.

Администрация получает «внутренних тренеров», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.

Опытные работники (наставники) берут на себя ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. К тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг.

Наставляемые получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке;
- вновь принятыми сотрудниками и даже теми, кто возвращается из декретного отпуска. Если это необходимо.

Проф
Наставник

Развивает свои деловые качества;
Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Наставляемый

Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Институт «наставничества» в полной мере отвечает требованиям и социальным запросам. Согласно «project management» и «knowledge management» потенциал образовательной организации определяется возможностью создания, передачи, интеграции и эксплуатации опыта и знаний как активами. Последние, в свою очередь, формируют компетенции и служат основой для создания новых продуктов и услуг.

В самой идее «наставничества», безусловно, нет ничего нового. Феномен наставничества является предметом изучения многих наук. В психолого-педагогических исследованиях данный концепт трактуется как элемент системы непрерывного педагогического образования и процессов личностного, профессионального самоопределения и саморазвития педагогов.

В социологических науках исследуемое явление рассматривается в рамках теорий разделения труда, социального обмена, возможности изменения социального статуса, обеспечения вертикальной мобильности и поддержки в процессе карьеры.

Несмотря на глубокие корни традиций «наставничества», не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство».

Учитывая все отличительные особенности данного концепта можно считать наставничество как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

Иными словами, предложенная модель, интегрирует в себе множество дисциплин (управление персоналом, психология, профессиональная педагогика). Технологии XXI века позволяют образовательным организациям стать конкурентоспособными на рынке образовательных услуг. Наставничество выступает как необходимый социально-педагогический компонент развития и сохранения традиционных социокультурных основ функционирования профессиональной образовательной организации.

Особенность инновационного проекта заключается в создании банка моделей наставничества для всех участников образовательных отношений.

6. Цель и задачи проекта

Создание банка моделей наставничества для всех участников образовательных отношений.

Задачи:

1. Обобщить и систематизировать нормативно-правовую базу по теме проекта.
2. Подобрать инструментарий для проведения мониторинга профессиональных дефицитов участников образовательных отношений. Провести мониторинг.
3. Определить критерии для выявления наставников участников образовательных отношений. Выявить наставников.
4. Определить модели наставничества.
5. Разработать комплексный сетевой план наставничества.

6. Разработать план-программу по повышению педагогической компетенции всех участников образовательных отношений в соответствии с моделями наставничества в соответствии с выявленными дефицитами.
7. Обучить «наставников» принципам и способам работы со взрослыми обучающимися.
8. Создать банк электронных образовательных ресурсов – методических материалов.
9. Создать интернет - ресурс (страницу проекта) на официальных сайтах учреждений сетевого сообщества.

7. Практическая значимость

Проект имеет практико-ориентированную направленность и будет полезным руководителям, педагогическим работникам колледжа для совершенствования деятельности по профессиональному развитию.

8. Ожидаемые результаты реализации проекта:

- Обобщена и систематизирована нормативно-правовая база по теме проекта;
- Создан банк моделей наставничества для всех участников образовательных отношений.
- Создан банк электронных образовательных ресурсов – методических материалов.
- Обеспечено включение педагогических команд колледжа сетевого сообществ в практическую работу.
- Расширены возможности доступа к интернету-ресурсу для продуктивно-взаимодействия.
- Диссемирован опыт деятельности проектной группы до целевой аудитории.
- Обеспечено включение педагогических команд колледжа сетевого сообществ в практическую работу.

9. Ресурсное обеспечение проекта

Нормативно-правовые условия:

Наличие локальных актов, регламентирующих деятельность проекта.

Кадровые условия:

Руководитель проекта: Никитина Г.Р. мастер производственного обучения.

Соисполнители проекта:

Филиал ГБПОУ ТАК с. Шаран	Мастер производственного обучения: Галимов В.Р.
Филиал ГБПОУ ТАК с. Шаран	Мастер производственного обучения: Галимова Л.Н.
Филиал ГБПОУ ТАК с. Шаран	Мастер производственного обучения: Нелюбов К.В.
Филиал ГБПОУ ТАК с. Шаран	Мастер производственного обучения: Бабина С.И.
Филиал ГБПОУ ТАК с. Шаран	Мастер производственного обучения: Яруллин И.З.

Организационные условия:

Координация деятельности руководителей и педагогов, участвующих в деятельности проекта.

Материально-технические условия:

Материально-технические ресурсы: ИКТ, ТСО.

Информационные условия:

Интернет, нормативно-правовая база, сайт ГБПОУ Туймазинского агропромышленного колледжа, социальные сети.

Финансовые условия:

Финансовое обеспечение инновационной деятельности осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет стимулирующих выплат педагогам (разовых и регулярных), по разработанным и утвержденным критериям эффективности работы.

10. Распределение обязанностей в проектной команде

Мастер производственного обучения, Никитина Г.Р.:

- руководит реализацией проекта;
- обеспечивает техническое сопровождение проекта.
- координирует деятельность сотрудников;
- совместно с проектной группой разрабатывает план по всем направлениям работы;
- обеспечивает методическую поддержку и консультирование участников реализации проекта;
- обобщает лучший педагогический опыт;
- обеспечивает взаимодействие с образовательными учреждениями в рамках проекта;
- осуществляет аналитическую деятельность;
- занимается информационным сопровождением проекта.

Педагоги, специалисты:

- участвуют в реализации проекта по всем направлениям работы;
- взаимодействуют с образовательными учреждениями в рамках проекта;
- осуществляют аналитическую деятельность.

11. Виды работ по проекту:

- Обобщить и систематизировать нормативно-правовую базу по теме проекта.
- Подобрать инструментарий для проведения мониторинга профессиональных дефицитов участников образовательных отношений. Провести мониторинг.
- Определить критерии для выявления наставников участников образовательных отношений. Выявить наставников.
- Определить модели наставничества.
- Разработать комплексный сетевой план наставничества.
- Разработать план-программу по повышению педагогической компетенции всех участников образовательных отношений в соответствии с моделями наставничества в соответствии с выявленными дефицитами.
- Обучить «наставников» принципам и способам работы со взрослыми успешными обучающимися.
- Создать банк электронных образовательных ресурсов – методических

материалов.

- Создать интернет - ресурс (страница проекта) на официальных сайтах учреждений сетевого сообщества.

12. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов проекта:

- взаимодействие учреждений соисполнителей проекта в рамках проектных мероприятий;
- взаимооценка проектных продуктов учреждениями соисполнителями проекта;
- внутренняя и внешняя экспертиза проекта.

13. Сроки реализации проекта:

Общая предполагаемая продолжительность проекта: 1 год (январь – декабрь 2024 года).

14. Этапы, календарный план, продукты проекта

№	Этапы проекта	Сроки	Результаты (или продукты деятельности)
1-й этап: Подготовительный/аналитико-организационный			
1	1. Разработка и утверждение плана работы на 2023год. 2. Разработка и утверждение нормативной документации. 3. Создание странички на сайтах учреждений сетевого сообщества. 4. Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива. 5. Заседание творческой группы (разработка и утверждение плана) 6. Заседание творческой группы (разработка инструментария, анкетирование педагогов, выявление дефицитов) 7. Заседание рабочей группы колледжа по результатам анализа анкетирования педагогов.	Январь-март 2024г.	План деятельности. Пакет нормативно-правовой документации. Пополнены странички на официальных сайтах учреждений исполнителей проекта. Составлена аналитическая справка. Собран кейс диагностического инструментария.
2 этап: Основной/практико-ориентированный			
2	1. Создание кейса методических разработок по теме проекта, направленного на повышение профессиональных компетенций	Апрель-ноябрь 2024г.	Оформлен банк электронных образовательных ресурсов – методических

	<p>педагогов.</p> <p>2. Создан банк моделей наставничества для всех участников образовательных отношений через кооперацию образовательных ресурсов колледжа.</p> <p>3. Освещение и обсуждение работы по реализации проекта на муниципальном уровне. Диссеминация опыта работы по реализации проекта.</p>		<p>материалов.</p> <p>Наполнен и постоянно обновляется интернет - ресурс (страница проекта) на сайтах учреждений исполнителей проекта. Представлен опыт работы по проекту на ежегодной муниципальной научно-практической конференции.</p>
3 этап: Итогово–аналитический/ аналитико-обобщающий			
3	<p>1. Подведение итогов реализации проекта.</p> <p>2. Составление описания опыта работы проектной группы, подведение итогов работы, оформление материала для тиражирования продукта проекта.</p> <p>3. Выработка стратегии дальнейшего развития модели профессионального роста педагогов в системе профессионального образования.</p> <p>4. Мониторинг качества реализации проекта.</p>	Декабрь 2024г.	<p>Представлен опыт работы проектной группы на Ярмарке социально-педагогических инноваций (банк электронных образовательных ресурсов – методических материалов).</p> <p>Информационно-аналитический отчет о реализации работы за год.</p>

15. Основные риски реализации проекта

Риски	Возможные последствия	Мероприятия для снижения рисков
Возможность текучести кадров	Продление срока реализации проекта	Взаимозаменяемость кадров
Загруженность педагогического коллектива	Дефицит времени	Делегирование полномочий, использование кадров социума, совместителей, сетевое взаимодействие


16. Продукты проекта

- Банк моделей наставничества для всех участников образовательных отношений.
- Банк электронных образовательных ресурсов – методических материалов.

- Интернет-ресурс (страница проекта) на официальных сайтах учреждений сетевого сообщества.

17. Финансовая потребность (стоимость проекта)

Без финансирования

Мастер производственного обучения _____  _____ Г.Р. Никитина

Список литературы:

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. - С. 4-18.

2. Ведерникова Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала — Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П. Ершова — 2016;

3. Вершловский С. Г. Учитель-методист — наставник стажера: Книга для учителя.- М.: Просвещение, 2019;

4. Дуброва Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// «Среднее профессиональное образование» . - 2020.-№5(297).

5. Челнокова Е. А., Тюмасева З. И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике.

<https://vestnik.mininuniver.ru/iour/article/view/893?locale=ru> RU

6. Чернявская А. П., Данилова Л. Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.m/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya> .