ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИВАНОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ СФЕРЫ УСЛУГ»

Утверждаю
Директор ОГБПОУ ИКСУ
_____ И.В. Богатырева
03 сентября 2021г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

В ОГБПОУ «ИВАНОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ СФЕРЫ УСЛУГ»»

НА 2021-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Иваново 2021г.

Программа наставничества ОГБПОУ «Ивановский колледж сферы услуг» на 2021— 2024 учебный год отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результата.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи Программы
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ОГБПОУ ИКСУ
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества
4. План работы по наставничеству в колледже на 2021- 2024 уч. год

Введение

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении 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» образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества.

В соответствие с ГОСТ Р54871-201 1 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа — это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в колледже цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микропроектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учётом выбранной ролевой модели;
- разработку плана работы по наставничеству в колледже.

Цель и задачи Программы

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи молодым педагогическим работникам колледжа в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ОГБПОУ ИКСУ

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Обучающийся - обучающийся	– «успевающий - неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер - пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; – взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Преподаватель - преподаватель	– «опытный учитель (педагог) - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «опытный классный руководитель - начинающий классный руководитель» - психоэмоциональная, методическая поддержка, передача навыков более опытного классного руководителя, начинающему классному руководителю.

Преподаватель - обучающийся	– «куратор - автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой творческий потенциал, улучшая и совершенствуя навыки; – «преподаватель (спецпредметник) - обучающийся (дипломник)» - совместная деятельность по написанию дипломных работ; – «педагог дополнительного образования - обучающийся» - совместная деятельность преподавателей и обучающихся с целью организации внеурочной и досуговой занятости обучающихся, их социализации, развития активной жизненной позиции, устойчивых нравственных качеств и общественной инициативы; – «педагог-организатор – обучающиеся добровольцы» - совместная деятельность наставника (организатора добровольчества) и обучающихся колледжа с целью организации внеурочной и досуговой занятости обучающихся, социализации студентов, развития активной жизненной позиции, устойчивых нравственных качеств и общественной инициативы; – «преподаватель - одаренный обучающийся» - совместная подготовка к участию обучающихся колледжа, имеющих выраженные способности и проявляющих интерес к определенным дисциплинам, и преподавателя общеобразовательных и специальных дисциплин к различным региональным, всероссийским, международным конкурсам, олимпиадам, квестам, диктантам.

Работодатель - обучающийся	– «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; – «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

4. План работы по наставничеству

в ОГБПОУ «Ивановский колледж сферы услуг» на 2021-2024 уч.годы

№	Основные направления	Сроки	Ответственные
1. Организационная работа			
1.1	Составление плана работы по наставничеству в колледже на учебный год.	Август – сентябрь ежегодно	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.
1.2	Выявление склонности преподавателей и мастеров к работе с одаренными в различных областях детьми. Привлечение и мотивация к работе по реализации целевой модели наставничества.	Сентябрь, ежегодно	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.
2. Диагностическая работа			
2.1	Изучение интересов и склонностей обучающихся 1 курса.	Октябрь, в течение учебного года	классные руководители
2.2	Диагностика родителей и индивидуальные беседы.		
2.3	Выявление и отбор одаренных, талантливых детей для подготовки к участию в различных региональных конкурсах, олимпиадах. Составление базы данных наставляемых, пополнение.		преподаватели, мастера
3. Работа наставников с наставляемыми по индивидуальным планам			
3.1	Определение наставников, составление базы данных, ее пополнение.	Октябрь, в течение года	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.
3.2	Составление индивидуальных планов работы: «преподаватель - обучающийся»; «обучающийся - обучающийся», «преподаватель - преподаватель», «работодатель - обучающийся».	Октябрь, ежегодно	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.

3.3	Собеседование с педагогами по индивидуальному плану работы с наставляемыми. Утверждение индивидуальных планов работы с наставляемыми.	Октябрь, ежегодно	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.
3.4	Реализация индивидуальных планов работы по различным формам наставничества.	В течение года	педагоги, мастера п/о
4. Профессиональное развитие наставляемых.			
4.1	Подготовка материалов проведения внутриколледжных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства.	Октябрь, ежегодно	Председатели МК, преподаватели, мастера п/о
4.2	Участие во внутриколледжных олимпиадах, конкурсах.	В течение года	
4.3	Участие в районных, региональных конкурсах, олимпиадах.		
4.4	Участие в конкурсах, выставках, конференциях.	В течение года	Председатели МК, преподаватели, мастера п/о
4.5	Осуществление контроля за деятельностью наставнических пар различных форм наставничества, создание условий для комфортного и эффективного взаимодействия, профессионального развития.	В течение года	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.
4.6	Мониторинг результативности и эффективности работы с наставляемыми.	В течение года	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В..
4.7	Осуществление инфраструктурного обеспечения наставничества (информационно - методического и материально-технического)	В течение года	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.

5. Научная работа обучающихся.			
5.1	Выбор тем для исследовательской работы, закрепление руководителей. Индивидуальные консультации.	Октябрь – ноябрь, ежегодно	Начальник УМО Салова И.В. Педагоги - руководители исследовательской работы
5.2	Работа с научной литературой в целях накопления материала по избранной теме.	Октябрь - ноябрь	Начальник УМО Салова И.В. Педагоги - руководители исследовательской работы
5.3	Овладение навыками работы на компьютере, их совершенствование.	В течение года	Начальник УМО Салова И.В. Педагоги - руководители исследовательской работы
5.4	Сбор материала по теме исследования, индивидуальные консультации.	Ноябрь	Начальник УМО Салова И.В. Педагоги - руководители исследовательской работы
5.5	Практическое занятие с обучающимися: «Требования к оформлению исследовательских работ». Индивидуальные консультации.	В течение года	Начальник УМО Салова И.В. Педагоги - руководители исследовательской работы
5.6	Завершение исследовательских работ. Рецензирование работ руководителями. Участие в научно – практической конференции колледжа. Подведение итогов. Планирование работы на следующий год.	2 полугодие учебного года	Начальник УМО Салова И.В. Педагоги - руководители исследовательской работы
6. Методическое сопровождение			
6.1	Сбор и подготовка аналитической информации: - подготовка документов, приказов, сопровождающих наставническую деятельность и предоставление их на утверждение руководителю колледжа; оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности; - сбор отчетов по наставнической	В течение года	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.

	деятельности, индивидуальных планов работы с наставляемыми; - мониторинг результативности и оценка качества работы наставников с - наставляемыми в разрезе осуществляемых форм наставничества; - получение обратной связи от участников Программы наставничества через анкетирование, обработка полученных результатов; - оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) - формирование команд, участников в районных, региональных конкурсах и своевременная их подготовка;		
6.2	Сбор и систематизация методических материалов по наставнической деятельности.	В течение года	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.
6.3	Итоги работы по наставничеству в 2021/2024 у.гг. Предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в колледже, показателей эффективности наставнической деятельности в Министерство образования и молодежной политики Ивановской области. Планирование работы на следующий период.	Июнь 2024	Зам. директора по УПР Зарипова Н.А. Зам. директора по УВР Мазаева Т.А. Начальник УМО Салова И.В.

Планируемые показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ОГБПОУ «Ивановский колледж сферы услуг» 2021-2024гг.

Наименование показателя	2022г.	2022г. (1семестр.)	2023г. (II семестр)	2024г.
Общее количество обучающихся	960	903	903	
Доля детей в возрасте от 16 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему числу обучающихся в колледже	563	533	570	
(отношение количества детей в возрасте от 16 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в колледже)	58,6%	59%	63,1%	70%
Доля детей и подростков в возрасте от 16 до 20 лет, обучающихся в колледже, вошедших в программы наставничества в роли наставника	30	30	43	
(отношение количества детей и подростков в возрасте от 16 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 16 до 19 лет, обучающихся в колледже)	3%	3%	4%	10%
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в колледже, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	5 100%	6 100%	6 100%	100%

Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, с которыми заключены договоры, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников.	76	81	85	
(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, с которыми заключены договоры)	58%	62%	64%	70%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (опросный)	450	280	495	
(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в колледже)	80%	84%	87%	90%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества (опросный)	26	28	37	
(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в колледже)	83 %	84%	84%	85%

Майстепанова Татьяна Алексеевна

Подписано цифровой подписью: Майстепанова Татьяна Алексеевна
Дата: 2021.09.03 15:48:50 +03'00'