

Министерство образования и науки Мурманской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Мурманской области  
«Мурманский педагогический колледж»

**ПРИКАЗ**

14.10.2024

№ 314-ОРГ

г. Мурманск

**Об утверждении Типовой персонализированной программы наставничества  
ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» по форме  
«работодатель-студент»**

В соответствии с приказом ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» от 03.02.2023 № 29-ОРГ «Об утверждении Дорожной карты (плана мероприятий) внедрения целевой модели наставничества в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» на 2023-2025 годы», в целях реализации комплекса мер по созданию эффективной системы наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту, совершенствованию уровня педагогического мастерства и оказанию методической помощи, ускорению процесса адаптации и профессионального становления молодых специалистов **приказываю:**

1. Утвердить Типовую персонализированную программу наставничества ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» по форме «работодатель – студент» (Приложение).

2. Кураторам внедрения целевой модели наставничества Малик Е.А., Васильевой Н.Б. организовать работу с работодателями по формированию наставнических пар по форме «работодатель - студент».

3. Контроль за исполнением приказа возложить на Худик И.А., заместителя директора по учебной работе.

Директор

И.А. Ковшира

**Типовая персонализированная программа  
наставничества ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж»  
по форме «работодатель - студент»**

**1. Пояснительная записка**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

Своевременная и эффективная поддержка студентов - одна из ключевых задач современной образовательной политики по созданию ситуации успешности для студента, способствовать развитию его личности, формированию индивидуального стиля его деятельности.

Студентам необходима профессиональная помощь наставника в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей по выбранной специальности.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта. Наставник в процессе делового и неформального общения способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Настоящая программа направлена на организацию деятельности наставников и наставляемых во взаимодействии Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Мурманский педагогический колледж» (далее – колледж) и образовательных организаций Мурманской области (далее - ОО). Внедрение программы наставничества в колледже обеспечит системность и преемственность партнёрских отношений, развитие горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне колледжа и вне его.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

**2. Нормативно-правовое обеспечение**

– распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»;

– письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации 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»;

– Положение о наставничестве в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж», утвержденное приказом колледжа от 23.11.2022 №284-ОРГ;

– Дорожная карта (план мероприятий) внедрения целевой модели наставничества в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» на 2023 - 2025 годы, утвержденная приказом колледжа от 03.02.2023 № 29-ОРГ;

– ФГОС СПО по специальностям, реализуемым колледжем.

### **3. Цель и задачи программы**

**Цель:** профессиональная подготовка высококвалифицированных специалистов, обеспечивающая их трудоустройство в регионе, высокий уровень адаптации к профессиональной деятельности и приобщение к корпоративной культуре организации.

**Задачи:**

– выявление затруднений наставляемого в профессиональной деятельности при выполнении должностных обязанностей и оказание необходимой помощи по их преодолению;

– создание оптимальных условий для самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, в том числе навыков применения различных эффективных форм, методов и средств обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;

– мотивация студентов к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;

– содействие увеличению числа закрепившихся в профессии начинающих педагогов.

### **4. Характеристика участников наставничества**

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного человека и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов. Наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна.

Наставник - участник программы наставничества, работник образовательной организации, который назначается приказом руководителя образовательной организации из числа наиболее квалифицированных специалистов, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставничество в форме «работодатель – студент» представляет собой взаимодействие обучающихся колледжа, осваивающих программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе

взаимодействия наставника с наставляемым происходит профессиональное самоопределение, освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

#### **5. Содержание деятельности формы наставничества «работодатель — студент»**

Форма «работодатель – студент» реализуется в рамках договоров о сотрудничестве с организациями – социальными партнерами. Это организация различных видов взаимодействия (за рамками основной профессиональной образовательной программы): подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства; сопровождение в период прохождения практики (не в качестве ее руководителя) и др.

Направления работы наставника:

- повышение уровня успеваемости наставляемого;
- профессиональное сопровождение развития карьеры;
- формирование профессиональных навыков наставляемого;
- адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;
- развитие коммуникативных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров для образовательных организаций;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной траектории личностно-профессионального роста и интеграции в профессиональное сообщество реализуется в следующих направлениях:

- психолого-педагогическое;
- нормативно-правовое;
- методическое;
- научно-теоретическое.

План наставнической деятельности (Приложение) носит примерный характер, каждая образовательная организация вправе разработать и представить тот вариант плана, который утверждён локальным актом о наставнической деятельности в конкретной образовательной организации.

#### **6. Ожидаемые результаты наставнической деятельности**

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент 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 студентам передают

технологии, навыки, практику работы, организационные привычки поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- ✓ улучшение образовательных результатов;
- ✓ численный рост количества мероприятий мотивационного и практического характера;
- ✓ увеличение процента обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- ✓ увеличение числа студентов, поступающих в высшие учебные заведения для дальнейшего профессионального роста;
- ✓ увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- ✓ численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в образовательные организации Мурманской области выпускников колледжа.

## **7. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества**

Мониторинг эффективности реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемыми, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации программы;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов наставляемого.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения, динамику его показателей, социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах. Результатом первого этапа является аналитика реализуемой программы: изменения качественных и количественных показателей профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных и интеллектуальных черт в соответствии с профессиональной успешностью и адаптивностью в коллективе.

В качестве критериев оцениваемых результатов могут выступать следующие:

- эмоциональное состояние (зона комфортности) при общении с коллективом ОО;
- вовлеченность в образовательный процесс;
- сформированность гибких навыков;
- понимание собственного будущего;
- удовлетворенность выбранной специальностью.

Процесс мониторинга обеспечивается работодателем-наставником, кураторами направления. Завершая Программу наставничества, наставляемый под руководством наставника проводит самоанализ результатов деятельности.

**Приложение**

к Типовой персонализированной программе  
наставничества ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж»  
по форме «работодатель - студент»

**Примерный план наставнической деятельности  
по форме «работодатель - студент»**

наименование образовательной организации \_\_\_\_\_  
на период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 202\_\_ года  
ФИО, должность наставника \_\_\_\_\_  
ФИО, должность наставляемого \_\_\_\_\_

№ п/п	Содержание деятельности	Формы мероприятий/ Конкретные меры/ предполагаемые темы	Ориентировочные сроки реализации промежуточных и конечных результатов
<b>I Психолого-педагогическое направление</b>			
1.	Первая встреча	Беседа - знакомство	
2.	Знакомство с традициями организации	Беседа по ознакомлению с особенностями, направлениями развития ОО Экскурсия по ОО Знакомство с коллективом ОО Изучение сайта ОО Изучение кодекса этики и служебного поведения сотрудника ОО	
3.	Анализ диагностических данных	Собеседование, диагностика сформированности компетенций. Выявление профессиональных затруднений и образовательных запросов наставляемого Самодиагностика затруднений	
4.	Час общения	Обмен мнениями. Определение степени комфортности нахождения в коллективе	еженедельно
<b>II Нормативно-правовое направление</b>			
1.	Изучение нормативно-правовой базы ОО	Изучение локальных актов	
2.	Ведение документации	Инструктаж о ведении документации по профилю подготовки	
<b>III Методическое направление</b>			
1.	Анализ ФГОС по профилю подготовки с позиции предстоящей деятельности студента	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС Мастер – класс Семинар Практикум Педагогическая мастерская Открытые мероприятия Интенсив Творческая лаборатория	

IV Научно-теоретическое направление			
1.	Анализ актуальных направлений по профилю подготовки	Изучение передового опыта по актуальным темам	
2.	Выбор методической темы	Составление программы самообразования (индивидуального плана студента)	
3.	Отчёт работодателя-наставника	Анализ и самоанализ реальных достижений и проблем	

Наставник

\_\_\_\_\_

Подпись

ФИО

Дата \_\_\_\_\_

Наставляемый

\_\_\_\_\_

Подпись

ФИО

Дата \_\_\_\_\_