

Председателю
координационного органа
по вопросам
формирования
и функционирования
инновационной инфраструктуры
в региональной системе
образования

ЗАЯВКА

на соискание статуса региональной инновационной площадки

Тема инновационного проекта:

«Формирование системы наставничества в образовательной организации,
реализующей программы среднего профессионального образования»

Директор

ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж»

О.П. Шовская

1. Наименование ОУ – Государственное областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Лебедянский педагогический колледж».

Адрес - 399610 Россия, Липецкая обл., г. Лебедянь, ул. Мира д.1

Телефон - (474667) 5-12-48

Факс - (47467) 5-12-48

Электронная почта - pedcol@lebedyan.lipetsk.ru

Web-сайт - www.lebpedcol.ru

Директор ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж» -

Ольга Петровна Шовская.

Цель проекта – создание действенной системы наставничества, обеспечивающей повышение образовательных результатов, выражающихся в личностном развитии и росте уровня профессиональной подготовки обучающихся.

Задачи проекта:

- проанализировать теоретические аспекты проблемы организации системы наставничества в учреждении среднего профессионального образования;
- разработать и внедрить нормативную базу и организационную структуру системы наставничества;
- обеспечить непрерывную подготовку и повышение уровня компетентности наставников;
- сформировать и своевременно обновлять базу наставников и наставляемых;
- обеспечить осуществление мониторинга эффективности реализации программы наставничества.

Объект исследования:

Система наставничества в образовательной организации.

Предмет исследования:

Действенная система наставничества в образовательной организации, реализующей программы среднего профессионального образования.

Гипотеза:

Внедрение системы наставничества в деятельность образовательной организации, реализующей программы среднего профессионального образования, обеспечит:

- расширение возможностей для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента обучающегося (в том числе – с особыми образовательными потребностями);
- создание психологически комфортной среды для каждого обучающегося (в том числе – с особыми образовательными потребностями);
- повышение эффективности социального партнерства с потенциальными работодателями посредством привлечения их к реализации программы наставничества;
- привлечение наиболее мотивированных абитуриентов, осознающих общественную значимость выбранной специальности.

Основные идеи предлагаемого проекта, обоснование его значимости для развития системы образования:

1. Начальным этапом реализации проекта должно стать применение методов систематизации и анализа законодательной базы, теоретических источников и практического опыта по теме наставничества в системе профессионального образования.

2. Определение потребностей в наставнике. Набор наставляемых является важнейшей частью процесса формирования системы наставничества. Необходимо проанализировать данные обучающихся образовательной организации и выделить группу наиболее нуждающихся в наставничестве. Это могут быть студенты, испытывающие трудности с адаптацией, имеющие низкие образовательные результаты. Либо имеющие особые образовательные потребности (одаренные студенты, с ограниченными возможностями здоровья и пр.) Поскольку учреждения среднего профессионального образования проводят активную профориентационную работу, система наставничества будет охватывать и школьников, испытывающих проблемы с профессиональным самоопределением.

Эффективно организовать систему наставничества – определить конкретные цели. На основании результатов второго этапа работы составляется база данных наставляемых (с группировкой по цели предполагаемого наставничества). Нужно предложить потенциальным наставляемым участвовать в программе и разъяснить им цели, задачи и перспективы.

3. Локальное нормативное оформление (приказ об организации наставничества, положение об организации наставничества в образовательной организации, план работы наставников на конкретный период, соответствующие действующим нормам законодательства, и др.).

4. Отбор и оценка кандидатов в наставники. Осуществляется с учетом разработанных критериев, в зависимости от требуемых результатов работы с наставляемыми (возникшая проблема, особые образовательные потребности, цели и направления работы и пр.). Не только не каждый студент способен исполнить роль наставника. Не все представители работодателей готовы и способны наставлять будущих коллег. Недостаточно отличных успехов в учебе, профессиональной деятельности и социальной активности. Наставники должны обладать целым рядом личностных качеств. В первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение

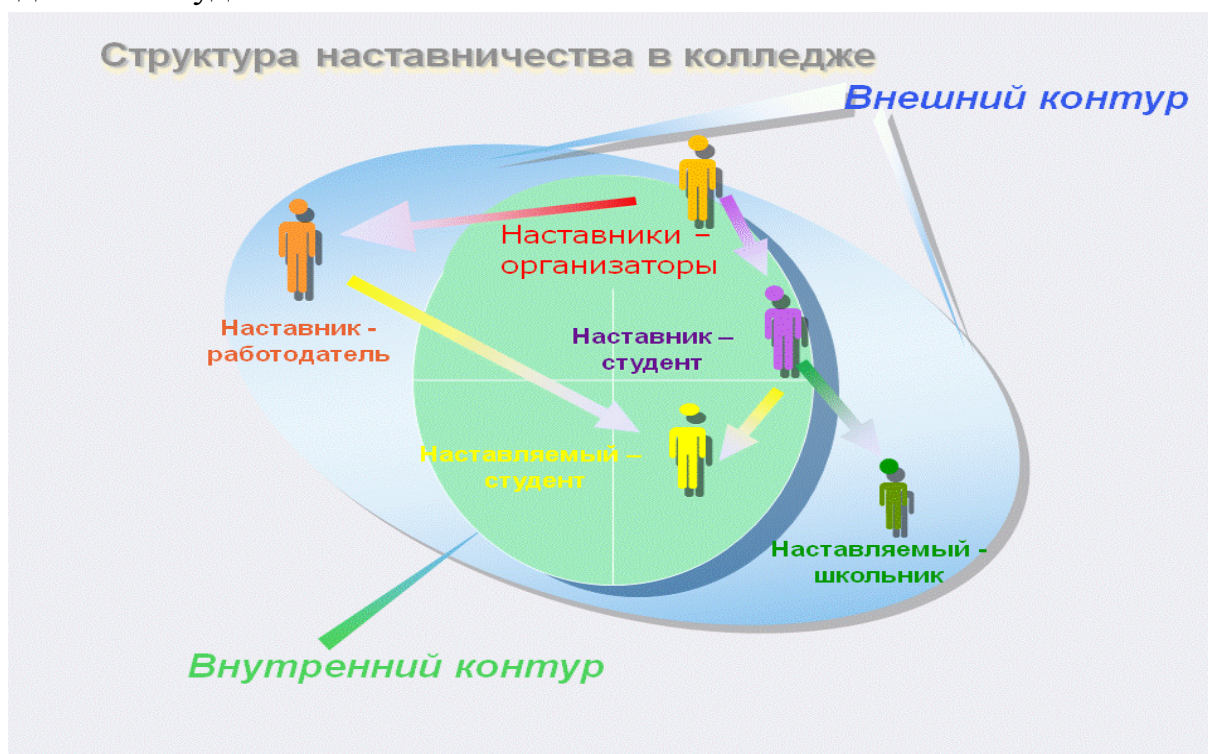
приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию. Кроме того, они должны иметь способности к отбору информации, проектному мышлению, принятию нестандартных решений, взаимодействию в виртуальном пространстве и пр.

Отбор и оценка кандидатов в наставники проводится через отбор и оценку по компетенциям, через собеседование, диагностические игры и пр. По результатам составляется база данных наставников.

5. Обучение и развитие наставников. Данный этап включает в себя обучение – тренинг для наставников, занятие в школе лидеров, консультации наставников – организаторов и пр. Обучение стоит проводить постоянно, в рамках специальных индивидуальных и групповых мероприятий. Наставники должны иметь возможность задавать вопросы наставникам – организаторам, обмениваться идеями и делиться опытом. На такое обучение целесообразно приглашать специалистов в области наставнической деятельности, педагогики и психологии, опытных наставников и бывших наставляемых. Наставники должны быть уверены, что могут обратиться к своему организатору за помощью всякий раз, когда в наставнических отношениях возникают трудности.

6. Непосредственный процесс наставничества. Особо тщательно следует подойти к организации пар «наставник – наставляемый». Важно, чтобы участникам тандема было комфортно работать друг с другом.

Формы взаимодействия, предполагаемые для реализации в рамках данной программы: «студент – студент», «студент – школьник», работодатель – студент».



В программе предусмотрены уровни наставников: наставник – организатор и наставник.

Данный этап предполагает оказание помощи наставляемым для повышения образовательных результатов, психологической поддержки, передачи практического опыта, реализации проектов и пр.

Применяемые методы наставничества должны быть основаны на принципах научности, системного, комплексного и личностно-ориентированного подходов с учетом приоритета потребностей и целей наставляемого.

Работа с наставляемыми включает: выяснение потребностей наставляемых, целей и затруднений; выявление пожеланий наставляемых относительно личности наставника и направлений наставнической деятельности; организацию и непрерывное совершенствование системы взаимодействия наставника и наставляемого; организацию системы обратной связи от наставляемых; обеспечение механизмов своевременной корректировки работы (для этого вводится функциональный элемент системы: наставники – организаторы); выявление критериев и методов оценивания достижений наставляемых за период взаимодействия с наставником.

Если говорить непосредственно об учебе, то наставник должен помочь осуществлять движение по индивидуальной образовательной траектории.

7. Основа взаимодействия - неформальное общение. Поэтому, даже после того, как заканчивается реализация программы, наставник должен наблюдать за подопечным и быть готовым прийти на помощь в трудных ситуациях. Наставничество может быть как индивидуальным, групповым и индивидуально – групповым. Процесс наставничества нуждается в постоянной поддержке и мониторинге, особенно на ранних стадиях.

Цикл наставничества в рамках предлагаемой программы будет составлять 1 год.

8. Мониторинг индивидуальных результатов и эффективности реализации всей программы. Здесь важно не только ежегодное проведение отчетных мероприятий с целью анализа результатов и корректировки плана работы наставников. Полученные данные станут основой для дальнейшего развития и совершенствования системы наставничества.

3.Программа реализации проекта

Исходные теоретические положения (актуальность, значимость)

Актуальность реализации программ наставничества детерминировано стратегической целью максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в мире SPOD, что значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В данных условиях выпускники образовательных организаций знали свою жизнь наперед. Сейчас произошел переход к миру VUCA — то есть к жизни Volatility (нестабильной), Uncertainty (неопределенной), Complexity (сложной), и Ambiguity (неоднозначной). В этих условиях помимо привычных контекстных и профессиональных навыков людям крайне необходимы экзистенциальные навыки. Однако окружающая действительность меняется так быстро, что у молодых людей не хватает ресурсов самостоятельно искать личные траектории развития, формулировать цели, без которых невозможен успех.

Для достижения целей федеральных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" и других, наставничество играет одну из ведущих ролей.

Термин «наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии - мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием.

Сегодня наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Его эффективность и целесообразность всесторонне изучалась отечественными педагогами и исследователями. Этой проблеме посвящены отдельные труды С.Я.Батышева, С.Г.Вершловского, В.И.Загвязинского, И.Ф.Исаева, В.А.Кан-Калика, Ю.Л.Львовой, А.А.Мезенцева, Н.В.Немовой, В.А.Сластенина, В.Г.Сухобской, В.А.Сухомлинского и др.

Существует множество определений наставничества. Например, наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка. Также наставничество определяется как метод воспитания и профессионального становления, имеющий как индивидуальную, так и коллективную формы.

В данном проекте наставничество – это процесс формальной и неформальной передачи знаний, практического опыта, оказания помощи и поддержки со стороны наставника наставляемому.

Программа разработана на основании распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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 применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".

**Этапы, содержание и методы деятельности,
прогнозируемые результаты по каждому этапу**

| <i>Сроки реализации</i> | <i>Содержание деятельности</i> | <i>Методы деятельности</i> | <i>Конечная продукция (результат)</i> |
|-----------------------------|--|---|--|
| Организационный этап | | | |
| Декабрь 2020 – февраль 2021 | Разработка нормативно-правовой базы и формирование организационно-методических условий для реализации проекта. Представление программы участникам образовательного процесса | Составление плана реализации программы. Формирование баз наставников и наставляемых. Согласование плана с социальными партнерами. | Базы наставников и наставляемых План проекта. Локальные акты, регламентирующие процедуры реализации проекта. |
| Основной этап | | | |
| Март 2021 – Октябрь 2021 | Работа «Школы наставников». Организация, осуществление и мониторинг | Проведение консультаций, мероприятий, обобщение успешного опыта, корректировка | Занятия в школе наставников (групповые и индивидуальные) с разработкой |

| | | | |
|-------------------------------|---|--|---|
| | работы в формате «наставник – наставляемый» | программы | методических материалов. Формирование устойчивых групп «наставник – наставляемый» |
| Заключительный этап | | | |
| Октябрь 2021 – Ноябрь 2021 | Подведение итогов реализации программы | Мониторинг, анализ результатов, подготовка отчета. Обобщение результатов деятельности | Разработка методических рекомендаций по внедрению системы наставничества. Проведение итогового расширенного мероприятия «Школы наставников». Внедрение на постоянной основе разработанной и апробированной системы наставничества. Создание условий для распространения положительного опыта среди организаций СПО. |

Необходимые условия реализации работы

Формирование баз наставников и наставляемых (в том числе из организаций – партнеров).

Обеспечение технических возможностей дистанционного взаимодействия участников реализации программы.

Средства контроля и обеспечения достоверности результатов

1. Проведение итогового открытого мероприятия по результатам реализации проекта

2. Предоставление отчета о результатах реализации программы.

3. Размещение информации о ходе реализации проекта на сайте колледжа.

Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта

– Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала [Электронный ресурс] // – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311>.

– Василькова, Т.А. Социальная педагогика: педагогический опыт и методы работы: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Т.А. Василькова. - М.: ИЦ Академия, 2016. - 208 с.

– Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю.Синягиной, Т.Ю.Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.—153с.

– Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе. [Электронный ресурс]// - <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>

4. Календарный план реализации проекта с указанием сроков реализации по этапам и перечня конечной продукции (результатов)

| <i>№ n/n</i> | <i>Название мероприятия</i> | <i>Сроки проведения</i> | <i>Конечная продукция (результат)</i> |
|---|-------------------------------------|-----------------------------|---|
| Организационный этап декабрь 2020 – февраль 2021 | | | |
| 1 | Разработка программы РИП | До 01.09.2020 | Программа РИП |
| 2 | Разработка локальных документов РИП | До 01.12.2020 | Заявка |
| 3 | Защита проекта | По плану ГАУДПО ЛО | Получение статуса РИП |

| | | | |
|---|---|----------------------------|---|
| | | «ИРО» | |
| 4 | Презентация РИП, организационное мероприятие | Декабрь 2020 | Страница РИП на сайте колледжа, печатная продукция |
| 5 | Разработка критериев отбора и условий формирования пар наставников и наставляемых | Декабрь 2020 – Январь 2021 | Методические рекомендации |
| 6 | Организация взаимодействия с социальными партнерами по проблеме наставничества | наставников и наставляемых | Согласование плана работы |
| 7 | Формирование баз наставников и наставляемых | Январь 2021 | Базы данных наставников и наставляемых |
| 8 | Открытие школы наставников | Февраль 2021 | План работы, методические материалы |
| 9 | Корректировка программы проекта | В течение всего периода | Корректировка проекта |
| Основной этап март 2021 – октябрь 2021 | | | |
| 1 | Общее собрание наставников и наставляемых (студентов колледжа) | февраль 2021 | Утверждение списка групп «наставник – наставляемый» |
| 2 | Вебинар для представителей социальных партнеров | февраль 2021 | Список групп «наставник – наставляемый» |
| 3 | Организационное занятие в школе наставников | февраль 2021 | Методические рекомендации |

| | | | |
|---|--|--|---|
| 4 | Разработка индивидуальных планов работы групп | Март 2022 | Распространение и внедрение лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся |
| 5 | Занятия в школе наставников и индивидуальные консультации наставников - организаторов | В течение всего периода реализации программы | Методические рекомендации, справки о проведении консультаций |
| 6 | Мониторинг промежуточных результатов работы РИП | Май-август 2022 | Аналитические справки наставника – организатора, материалы на сайте колледжа |
| 7 | Корректировка программы проекта | В течение всего периода реализации программы | Изменения в программе |
| Заключительный этап октябрь 2021 – ноябрь 2021 | | | |
| 1 | Подготовка анализа результатов работы РИП участников групп «наставник – наставляемый» | Октябрь 2021 | Отчетные материалы |
| 2 | Анализ результатов работы наставниками - организаторами | Октябрь 2021 | Аналитическая справка, отчет |
| 3 | Круглый стол «Повышение образовательных результатов при реализации программы РИП» для участников проекта | Ноябрь 2021 | Материалы круглого стола |

| | | | |
|---|---|--------------|-----------------------------|
| 4 | Разработка методических рекомендаций для распространения положительного опыта | Ноябрь 2021 | Методические рекомендации |
| 5 | Презентация результатов участникам образовательного процесса | Ноябрь 2021 | Методические рекомендации |
| 6 | Размещение отчетной информации на сайте колледжа | Декабрь 2012 | Материалы на сайте колледжа |

5. Обоснование возможности реализации проекта в соответствии с законодательством об образовании:

Правовую основу реализации проекта составляют:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г. №291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования».

Постановление Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996.

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации (распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.07.2009 № 1054-р).

Стратегия развития волонтерского движения в России (утв. на заседании Комитета Государственной Думы по делам молодежи, протокол № 45 от 14 мая 2010г.).

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-Р).

6. Решение органа самоуправления организации на участие в реализации проекта:

Решение педагогического совета. Протокол педагогического совета колледжа № 6 от 19.06.2020.

7. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в массовую практику.

Разработанная и апробированная система наставничества может быть внедрена в учреждениях среднего профессионального образования региона.

В самой образовательной организации предполагается расширение направлений наставничества в колледже, развитие базы наставников (в том числе – от социальных партнеров).

Результаты реализации проекта предполагают разработку методических материалов по осуществлению наставничества в организации среднего профессионального образования.

Будет обеспечено информирование о ходе реализации проекта на сайте колледжа и в печатных изданиях.

Транслированию опыта будет способствовать проведение ежегодных мероприятий по итогам реализации программы.

8. Обоснование устойчивости результатов проекта после окончания его реализации, включая механизмы его ресурсного обеспечения.

Основой устойчивости результатов внедрения системы наставничества является то, что она обеспечивает:

- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, социальной и других сферах;
- рост числа абитуриентов, мотивированных на получение профессии, осознающих ее социальную значимость;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- укрепление эффективного взаимодействия с социальными партнерами.

Программа ориентирована на индивидуальный подход к каждому участнику, включает в себя комплексную поддержку каждого участника и систему мотивации.

Участие в программе является добровольным.

Подготовка каждого наставника происходит в соответствии с его имеющимся уровнем. Наличие рейтинговой системы наставничества (оценка наставников с точки зрения результативности передачи ими знаний и опыта, результативности наставляемых и пр.) позволит измерять эффективность действия программы наставничества.

Ежегодно планируется проведение мониторинга эффективности программы. Это обеспечит совершенствование формируемой системы наставничества.

Реализация инновационного проекта позволит внедрить наставничество в повседневную практику работы образовательной организации.