

**Программа
наставничества по направлению
«Педагог – молодой специалист»**

**ГПОУ ЯО Рыбинский
лесотехнический колледж**

Паспорт программы

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества ГПЛОУ ЯО Рыбинского лесотехнического колледжа по направлению «Педагог-молодой специалист»
Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> • Конституция Российской Федерации; • Гражданский кодекс Российской Федерации; • Трудовой кодекс Российской Федерации. • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». • Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642). • Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». • Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». • Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». • Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года №349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020годы». • Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». • Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.); • Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16); • Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства

	<p>Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Распоряжение Минпросвещения России 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»; • Приказ ГАУ ДПО ЯО ИРО от 31.12.2020 № 01-03/21 «Об утверждении регионального проекта «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области».
Сроки реализации программы	2020-2024 гг.
Куратор	Зам. директора ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж Кируца Е.И.
Разработчики и ответственные исполнители программы	Администрация колледжа Преподаватели колледжа Рабочая группа по разработке и внедрению программы
Цель программы	Целью наставничества по направлению «Педагог – молодой специалист» является оказание разносторонней помощи в личностном и профессиональном становлении выпускника.
Задачи программы	<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности. ■ Трудоустройство молодых специалистов ■ Содействие социализации <u>наставляемых</u> ■ Выстраивание профессиональной карьеры молодых специалистов
Сроки и этапы реализации Программы	<p>I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (август – октябрь 2020г.)</p> <p>II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 2023 гг.)</p>

Цель программы

Целью наставничества по направлению «Педагог – молодой специалист» является оказание разносторонней помощи в личностном и профессиональном становлении выпускника.

Задачи

- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
- Трудоустройство молодых специалистов
- Содействие социализации наставляемых
- Выстраивание профессиональной карьеры молодых специалистов

Сроки и этапы реализации Программы

I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (август – октябрь 2020г.)

II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 2023 гг.)

2.1.

- формирование базы наставляемых
- формирование базы наставников
- отбор и обучение наставников
- формирование наставнических пар/групп

2.2.

- организация работы наставнических пар/групп.

III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.)

Анализ ситуации

- Невысокий уровень трудоустройства выпускников.
- Необходимость реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников ОО должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Актуальность программы наставничества

- Актуальность Программы наставничества как компонента образовательной деятельности в колледже определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования.
- В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках ПОО, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Проблема

Низкий уровень трудоустройства,
трудности в личностном и
профессиональном становлении
выпускника

Целевые индикаторы программы

№ п/п	Наименование задачи	Базовые значения	Достижения показателя по годам
1.	Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.	-Количество партнерских пар -% вовлеченных педработников -% вовлеченных молодых специалистов	
2.	Трудоустройство молодых специалистов	% трудоустройства выпускников	
3.	Содействие социализации наставляемых	-Отсутствие нареканий со стороны работодателей -Удовлетворенность выпускника условиями работы	
4.	Выстраивание профессиональной карьеры молодых специалистов	-Наличие поощрений работодателя -Участие в конкурсах профмастерства -Продвижение по карьерной лестнице	

Основные направления и мероприятия

- Издание приказа по колледжу о создании рабочей группы по внедрению системы наставничества.
- Разработка алгоритма внедрения Методологии наставничества.
- Разработка положения о целевой модели наставничества.
- Создание и наполнение страницы «Базовая площадка» на сайте колледжа.
- Создание группы в социальной сети Вконтакте «Наставник РЛТК» для объединения партнерских пар наставник – наставляемый с целью обеспечения всех участников наставничества необходимой информацией, более легкого взаимодействия в парах, обмена опытом между наставниками; проведения анкетирования, размещения телефона доверия и т.п.
- Разработка программы внедрения Методологии наставничества.
- Проведение мониторинга трудоустройства выпускников 2020 г.
- Составление анкеты и проведение анкетирования молодых специалистов с целью выявления потребностей наставляемых в помощи со стороны педагога- наставника.
- Создание базы наставляемых с распределением по категориям (трудоустроенный выпускник, не трудоустроенный, проходящий службу в РА, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, студент Вуза).
- Разработка набора практик (форм реализации наставничества) в зависимости от категории выпускника.
- Создание базы наставников из числа опытных преподавателей – специалистов, бывших классных руководителей, педагога – психолога и др. на добровольных началах; проведение работы по мотивации и обучению наставников (Школа наставника).
- Проведение работы по заключению договоров с работодателями по всем реализуемым специальностям и вовлечение предприятий - социальных партнеров в проект. Разработка текста обращений к работодателям с целью пояснения необходимости взаимодействия с ними для обратной связи.

Основные формы работы по направлению «Педагог – молодой специалист»

1

трудоустроенный

2

не трудоустроенный

3

проходящий службу в рядах РА

4

находящаяся в отпуске по уходу за ребенком

5

студент ВУЗа

Формы отчетной документации наставника

- Типовой индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника
- Календарный план работы

Ожидаемые результаты

- Решение задач и достижение поставленной цели.
- Минимизация трудностей в социализации молодого специалиста на новом рабочем месте.

*„Не относись к наставнику как к Богу.
В образовании нет места чудесам.
Учитель лишь укажет вам дорогу,
А вот пройти по ней ты можешь только сам.“*

Дмитрий Эйт