



Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
**«РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

(СПБ ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж»)

199155, г. Санкт-Петербург, наб. реки Смоленки, д. 1

---

## **ПАСПОРТ ПРОГРАММА**

### **«РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ»**

#### **Авторский коллектив:**

*Кортелева Анжелика Михайловна*, заместитель директора по УМР СПБ ГБ ПОУ  
«Радиотехнический колледж»;

*Тазетдинова Елена Николаевна*, кандидат педагогических наук, методист СПБ ГБ  
ПОУ «Радиотехнический колледж»

Санкт-Петербург  
2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Название проекта: .....	3
1.1 Перечень основных нормативно-правовых документов, лежащих в основе разработки проекта .....	3
1.2 Основные понятия, используемые в проекте: .....	3
2. Проблема, на решение которой направлен проект (актуальность, предпосылки). .....	4
3. Цель проекта.....	5
4. Задачи и результаты проекта .....	6
5. Дорожная карта проекта.....	8

## **1. Название проекта:** Реализация проектной деятельности в наставничестве

### **1.1. Перечень основных нормативно-правовых документов, лежащих в основе разработки проекта**

#### **Федеральные:**

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Указ Президента Российской Федерации от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 N 761н (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);
- Национальный проект Российской Федерации «Образование»;
- Федеральный проект «Молодые профессионалы»;
- Федеральный проект «Учитель будущего».

**Срок реализации:** 2022-2023 учебный год.

#### **Региональные:**

- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;
- Распоряжение комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

### **1.2. Основные понятия, используемые в проекте**

**Профессиональный рост педагога** – это процесс приобретения знаний, умений, способов деятельности, позволяющий ему эффективно осуществлять педагогическую деятельность и решать стоящие перед ним профессиональные задачи.

**Профессиональное сообщество** – группа педагогических работников, объединенная определенными нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующая профессиональную среду.

**Наставник** – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник - Модератор** - специалист, организующий процесс организационно-методического сопровождения педагогического работника.

**Наставник - Трекер** – специалист, отвечающий за организационную поддержку стартапа в рамках процесса проектной деятельности.

**Наставляемый** - молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях,

особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

## **2. Проблема**, на решение которой направлен проект. (Актуальность, предпосылки).

Вопрос подготовки квалифицированных рабочих кадров в настоящий момент находится в центре внимания органов государственных власти, определяющих политику в сфере образования. Перемены, связанные с модернизацией системы профессионального образования определили приоритеты в подготовке кадров. Одним из ключевых направлений в реализации национального проекта «Образование» является повышение конкурентоспособности профессионального образования с целью обеспечения возможности обучающимся получить образование, соответствующее требованиям экономики и запросам рынка труда. Это в свою очередь, требует развитие кадрового потенциала педагогических работников. Способствовать решению этой задачи может систематическая работа педагогических коллективов, применяющих практику наставнической деятельности как эффективного инструмента непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников.

Институт наставничества в СПб ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж» реализуется в традиционной форме на протяжении многих лет. С момента реализации региональной целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях, находящихся в ведении Комитета по образованию Санкт-Петербурга на 2020-2024 годы Радиотехнический колледж использует инновационный, современный подход к реализации программы наставничества колледжа.

От результата правильной организации работы наставников зависит уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу и проектную деятельность колледжа, усиление уверенности в собственных силах, развитие творческого и педагогического потенциалов. Это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации (*Приложение 1*). Расширение возможностей системы наставничества позволило спроектировать педагогические условия, направленные на усиление роли проектной деятельности. Поэтому для реализации в колледже наставничества в форме «преподаватель – преподаватель» включены два вида наставников: наставник – трекер и наставник – модератор.

Наставник – трекер «погружает» наставляемых в проектную деятельность. Эту функцию выполняет педагог, имеющий профессиональные успехи: победитель конкурсов профессионального мастерства, автор учебных пособий, ведущий или участник вебинаров по теме проекта на региональном и межрегиональном уровнях.

Наставник – модератор - это опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или профессиональных модулей. Таким образом, в программу наставничества вовлечена большая часть педагогического коллектива колледжа.

Реализация основной части программы наставничества в колледже основывается на результатах проектной деятельности колледжа, а именно на сопряжения двух проектов.

Первый проект – «Развитие предпринимательских компетенций у студентов» настоящее время он носит локальный характер (*Приложение 2*). Однако, с 2018 г. по 2021 г. колледж принимал участие в реализации международного проекта «Развитие предпринимательских компетенций в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга и Вены (Австрия)». В рамках проекта нами апробировалась и адаптировалась методика «Challenge». Это игровые технологии, с помощью которых у студентов формируются не только предпринимательские компетенции, но и гибкие компетенции, то есть softskills. По методике «Challenge» (с англ. – вызов) предлагается неординарная, логически выстроенная задача с соревновательным подтекстом. Каждая задача обладает своей идеей и комплексом инструментов для ее реализации: от А1 – простой «Challenge», формирует «базовые» предпринимательские компетенции до С2 – сложный «Challenge», формирует «продвинутые» предпринимательские компетенции.

Второй проект – «НСК – конструктор карьеры» (*Приложение 3*). С 2020 года колледж является участником проекта, а с 2021 года региональным оператором. Целью проекта является повышение информированности молодежи о профессиональных квалификациях; создание условий для осознанного построения карьеры с применением ресурсов национальной системы квалификаций.

Наставническая деятельность осуществляется в рамках работы школы молодого специалиста. Основная задача наставников – консультантов заключается в организационном и методическом обеспечении внедрения практики проектной деятельности педагогами в образовательном процессе. Результатами наставнического сопровождения стали индивидуальные проекты педагогов, выполненные совместно с обучающимися колледжа: план карьерной траектории студента, спроектированный с применением инструментов национальной системы квалификаций; фреймворк предпринимательского продукта.

Ежегодно мы проводим студенческий форум «Карьера PROF», который направлен на развитие компетенций, необходимых для успешного трудоустройства. Студенческий форум – это площадка встречи работодателей и студентов колледжа, с возможностью презентации своих проектов. (*Приложения 4,5*).

Эффективность представленной модели наставнической деятельности мы определяли с помощью мониторинга развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Данные полученные в результате проводимых опросов лягут в основу разработки предложений по организационно-методическому сопровождению института наставничества в СПб ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж». По данному направлению проведен анализ деятельности и представлен педагогическому сообществу по направлению распространения лучших практик. Большое внимание колледж уделяет распространению собственного полученного опыта коллегам других организаций не только своего региона, но и других областей (*Приложения 6,7,8*).

### **3. Цель и задачи проекта.**

Внедрение проекта позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

*Задачами внедрения проекта являются:*

- раскрытие потенциала каждого наставляемого педагога;
- повышение мотивации к и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной деятельности;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг СПб ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Риски проекта. Среди рисков при использовании продукта следует назвать неготовность педагогов иных профессиональных образовательных организаций к участию в проектной деятельности без обучения содержанию применяемых проектов: «Развитие предпринимательских компетенций у студентов» и «Национальная система квалификаций – конструктор карьеры».

Данные риски, однако, могут быть минимизированы при условии предварительного погружения в содержание проектов. Стоит отметить, что построение карьерных траекторий будущих специалистов и развитие предпринимательских компетенций определены основными целями долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года.

**Этапы реализации проекта**  
**«Реализация проектной деятельности в наставничестве**  
**СПБ ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж»»**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в колледже. 2. Выбор форм наставничества. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели; Протокол заседания Педагогического совета колледжа; Составление характеристики контингента в колледже; «Дорожная карта» реализации наставничества; Пакет других установочных документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Создана база наставляемых Составлена карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри колледжа по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах;</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных	Создание базы наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников,</li> <li>-базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>-базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>-базу для формы «студент-студент».</li> </ul>

	в поддержке своего колледжа; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>• «входной» мониторинг</li> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы колледжа. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников

**«Дорожная карта» реализации проекта: Реализация проектной деятельности в наставничестве  
на 2022 год**

<b>Этап</b>	<b>Содержание подэтапов</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения федеральных и региональных нормативных актов, регламентирующих наставническую деятельность. 1.2. Анализ реализации проекта АНО НАРК «НСК-конструктор карьеры»	Январь 2022	Зам. по УМР, методист
	2.Информирование педагогического коллектива о внедрении современной модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение круглого стола с педагогами и руководителями проектов с ознакомления с проектом и определения контрольных точек проекта. 2.2. Разработка дорожной карты проекта 2.3. Разработка планов руководителей проектов		Куратор, Зам. По УМР, Зам. по ВР классные руководители
	3.Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества» 3.2. Издание приказа о назначении куратора и проектной группы программы наставничества. 3.3. Обучение куратора. 3.4. Разработка и утверждение программы наставничества 3.5. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой	Апрель 2021 года Апрель 2021 года Май 2021 года Июнь, сентябрь 2021 года Июнь, сентябрь 2021 года	Директор, куратор, зам. по УМР, методисты



		модели.		
Формирование базы наставляемых	4. Сбор данных о наставляемых	<p>4.1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>4.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители.</p> <p>4.3. Анализ данных.</p> <p>4.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>4.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	<p>Сентябрь 2021 года</p> <p>Сентябрь 2021 года</p> <p>Не позднее 21 октября 2021 года</p> <p>Не позднее 21 октября 2021 года</p>	Куратор, методисты, классные руководители
Формирование базы наставников	5. Составление старт-листа наставников	<p>5.1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</p> <p>5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p> <p>5.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>5.4. Собеседования с наставниками.</p> <p>5.5. Приказ о назначении наставников.</p> <p>5.6. Формирование базы наставников.</p>	<p>Октябрь 2021 года</p> <p>Октябрь 2021 года</p> <p>Октябрь 2021 года</p> <p>Октябрь 2021 года Не позднее 21 ноября 2021 года</p>	Методисты, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	6. Отбор и обучение	<p>6.1. Отбор наставников под запросы направляемых.</p> <p>6.2. Обучение наставников через семинары,</p>	<p>Ноябрь, декабрь 2021 года</p>	Куратор, психолог

	наставников	практикумы, методические материалы		
Формирование тандемов/ групп	7. Формирование тандемов/ групп	7.1. Представление наставников участникам программы. 7.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 7.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 7.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом директора колледжа. 7.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества. 7.6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.	Декабрь 2021 года  Декабрь 2021 года  Декабрь 2021 года Декабрь 2021 года  Декабрь 2021 года  В течение программы	Куратор
Организация работы тандемов/групп	8. Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	8.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 8.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 8.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 8.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 8.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 8.6. Регулярная обратная связь от участников программы. 8.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Ноябрь, декабрь 2021 года – апрель, май 2022 года	Куратор
Завершение	9. Подведение	9.1. Проведение мониторинга качества реализации	Апрель – май 2022	Куратор, зам. по

наставничества	итогах работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	<p>программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>9.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>9.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>9.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>9.5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>9.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>9.7. Участие в конкурсе.</p> <p>9.8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9.9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>9.10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>9.11. Формирование долгосрочной базы наставников.</p> <p>9.12. Участие в итоговом семинаре по наставничеству</p>	<p>года</p> <p>30 апреля 2022 года</p> <p>16 мая 2022 года</p>	УМР, классные руководители, методисты
----------------	---	--	--	---------------------------------------

## СХЕМА РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

