

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
«Братский индустриально-металлургический техникум»
(ГАПОУ БРИМТ)

Рассмотрено и принято
на заседании Педагогического совета
Протокол № 1 от 30.08.2024



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ БРИМТ
Колонтай А.М.
«2» сентября 2024 г.
(Приказ от 2.09.2024 г. № 412)

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2024/2025 учебный год
(включает «Дорожную карту»)**

Братск

2024

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГАПОУ ИО «Братский индустриально-металлургический техникум» (ГАПОУ БрИМТ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», Устава ГАПОУ БрИМТ и определяет порядок организации наставничества в техникуме.

1.2. Разработка и реализация Программы в техникуме основывается на следующих принципах:

1) принцип научности предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

2) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.3. Значимыми формами наставничества для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сфер деятельности в планируемый период являются:

«педагог – педагог», «студент - студент», «работодатель – студент».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГАПОУ БрИМТ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГАПОУ БрИМТ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. Организация деятельности ГАПОУ БрИМТ по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри техникума) и «внешнем контуре» (партнеры/работодатели техникума), которая отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

2.2. Инструментом реализации Программы является база наставляемых и наставников. Формирование базы осуществляется куратором (заместитель директора).

2.3. Этапы реализации Программы (таблица 1).

Таблица 1 – Этапы реализации программы наставничества в ГАПОУ БрИМТ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование участников программы наставничества. Создание благоприятных условий для запуска программы в техникуме. 2. Выбор форм наставничества.	«Дорожная карта» реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов ГАПОУ БрИМТ, которые можно решить с помощью системы наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых по каждой выбранной форме
Формирование базы наставников	Работа с «внешним» и «внутренним» контуром по формированию базы наставников	База наставников по каждой выбранной форме

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<p>Собеседование наставников.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
Формирование наставнических групп/пар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча отобранных наставников и наставляемых. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в базе наставников и наставляемых. 	<p>Сформированные наставнические группы/пары.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении наставнических групп/пар.</p> <p>Разработка персонализированных программ наставничества.</p>
Реализация Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обратная связь от наставляемых; – обратная связь от наставников.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой наставнической группы/пары. 2. Оповещение участников и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии наставнических групп/пар. 4. Популяризация эффективных практик. 	<p>Банк методических материалов, развитое сообщество наставнических групп/пар</p>

3. Реализация целевой модели наставничества

3.1. Исходя из образовательных потребностей ГАПОУ БРИМТ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог», «студент – студент», «работодатель – студент».

3.2. Цель и задачи системы наставничества по форме «педагог – педагог»

3.2.1. Цель системы наставничества по форме «педагог – педагог» – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации, закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

3.2.2. Задачи системы наставничества по форме «педагог – педагог»:

- содействовать созданию в техникуме психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых и начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в организации, ознакомление с традициями, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы с группой, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3.2.3. Результатом работы по форме «педагог – педагог» является:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, что положительно повлияет на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния,
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик и т.д.

3.3. Цель и задачи системы наставничества по форме «студент-студент»

3.3.1. Цель системы наставничества по форме «студент-студент» - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.3.2. Задачи системы наставничества по форме «студент-студент»:

- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума;
- формирование устойчивого сообщества студентов и сообщества благодарных выпускников.

3.3.3. Результатом работы по форме «студент-студент» является:

- высокий уровень вовлеченности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы Братского индустриально-металлургического техникума, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе и повысит степень лояльности обучающихся техникума:
 - студенты первого курса получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых общих компетенций;
 - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы;
 - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
 - снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри учебной группы.

3.4. Цель и задачи системы наставничества по форме «работодатель-студент»

3.4.1. Цель системы наставничества по форме «работодатель-студент» - получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.4.2. Задачи системы наставничества по форме «работодатель-студент»:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки обучающихся;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии/специальности;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, развитие у обучающихся интереса к трудовой деятельности в целом.

3.4.3. Результатом работы по форме «работодатель – студент» является:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;

– сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки.

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Под мониторингом эффективности реализации Программы понимается 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 наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГАПОУ БРИМТ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ГАПОУ БРИМТ.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в
Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области
«Братский индустриально-металлургический техникум» на 2022/2023 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГАПОУ БрИМТ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Проведение Педагогического совета «О Программе наставничества на 2022/2023 учебный год» Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества «студент – студент». Тематические встречи с обучающимися ГАПОУ БрИМТ с целью информирования о программе наставничества «студент – студент». Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников.	Август – сентябрь 2024 г.	Куратор, члены педагогического коллектива
	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества	Разработка и утверждение программы наставничества в техникуме. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества.	Сентябрь 2024 г.	Куратор
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	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. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: куратор, психолог, родители и т.д. Анализ данных. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь 2024 г., январь 2025 г.	Куратор, члены педагогического коллектива

Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>Анкетирование потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор слайна сбор и обработку персональных данных.</p> <p>Анализ анкет потенциальных наставников. Формирование базы наставников.</p> <p>Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния Программы на всех участников.</p> <p>Собеседования с наставниками.</p> <p>Издание приказа о назначении наставников.</p> <p>Формирование базы наставников.</p>	Сентябрь 2024 г., январь 2025 г.	Куратор, члены педагогического коллектива
Обучение наставников	Обучение наставников	Обучение наставников	Октябрь 2024 г.	Куратор, педагог-психолог
Формирование наставнических групп/пар	Формирование наставнических групп/пар	<p>Представление наставников участникам Программы.</p> <p>Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого.</p> <p>Анализ анкет и формирование наставнических групп/пар.</p> <p>Информирование участников о сложившихся наставнических группах/парах.</p> <p>Закрепление наставнических групп/пар приказом директора техникума</p> <p>Разработка персонализированных программ наставничества.</p>	В течение периода реализации Программы	Куратор, педагог-психолог
Организация работы наставнических пар/групп	Закрепление продуктивных отношений в наставнической группе/паре	<p>Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в Программе.</p>	В течение периода реализации Программы	Куратор

<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов Работы каждой наставнической группы/пары, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников. Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников.</p>	<p>Май - июнь 2025 г.</p>	<p>Куратор, члены педагогического коллектива</p>
----------------------------------	--	--	---------------------------	--