



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ «ПТПИТ»

В.В.Аспидов

«23» ноября 2020 г.

в ГБПОУ «Пермский техникум промышленных и информационных технологий им. Б.Г. Изгагина»  
на 2020 - 2024 учебный год

Пермь, 2020

## Содержание

|                                                                                                                                                                  |                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Термины, используемые сокращения .....                                                                                                                           | 3                               |
| Паспорт Программы .....                                                                                                                                          | 4                               |
| Пояснительная записка .....                                                                                                                                      | 7                               |
| 1. Актуальность Программы .....                                                                                                                                  | 8                               |
| 2. Аналитическое обоснование Программы .....                                                                                                                     | 8                               |
| 1. SWOT – анализ по организации наставничества в ГБПОУ «ПТПИТ» .....                                                                                             | 10                              |
| 2. Модель кластерного взаимодействия между субъектами наставничества .....                                                                                       | 11                              |
| 3. Механизмы реализации наставничества .....                                                                                                                     | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4. Компоненты системы наставничества .....                                                                                                                       | Ошибка! Закладка не определена. |
| 5. Формы наставничества .....                                                                                                                                    | Ошибка! Закладка не определена. |
| 6. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ «Пермский техникум промышленных и информационных технологий им. Б.Г. Изгагина» ..... | 14                              |
| 7. Этапы наставничества .....                                                                                                                                    | Ошибка! Закладка не определена. |
| 8. Дорожная карта реализации Программы наставничества .....                                                                                                      | Ошибка! Закладка не определена. |
| 9. Финансовое обеспечение целей и показателей Программы и механизмы поощрения .....                                                                              | Ошибка! Закладка не определена. |
| Заключение .....                                                                                                                                                 | 23                              |



## Термины, используемые сокращения

| Термин, сокращение            | Расшифровка                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| РФ                            | Российская Федерация                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ГБПОУ «ПТПИТ»                 | Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пермский техникум промышленных и информационных технологий имени Б.Г.Изгагина»                                                                                                                                                                  |
| Программа                     | Программа воспитания и социализации обучающихся государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пермский техникум промышленных и информационных технологий имени Б.Г.Изгагина»                                                                                                              |
| Метакомпетенции               | Способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками                                                                                                                                                                             |
| Наставничество                | Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.                                                                                                                     |
| Форма наставничества          | Способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.                                                                                             |
| Программа наставничества      | Комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.                                                                                                                                        |
| Наставляемый                  | Участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся». |
| Наставник                     | Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.                             |
| Куратор                       | Сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.                                                                                                                                                                      |
| Целевая модель наставничества | Система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.                                                                                                                                                                                              |
| Методология наставничества    | Система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.                                                                                                                  |



## Паспорт Программы

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наименование Программы     | Программа наставничества в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Пермский техникум промышленных и информационных технологий имени Б.Г.Изгагина»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Нормативная база программы | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Закон РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;</li> <li>- Распоряжение 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»;</li> <li>- письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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");</li> <li>- Устав ГБПОУ «ПТПИТ».</li> </ul> |
| Разработчики программы     | Заместитель директора, руководитель производственной практике                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Основная цель Программы    | Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Задачи Программы           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;</li> <li>2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;</li> <li>3. Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>4. Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;</li> <li>5. Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;</li> <li>6. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные</li> </ol>                                                     |



|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                             | <p>функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;</p> <p>7. Сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;</p> <p>8. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;</p> <p>9. Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;</p> <p>10. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.</p> |
| Период реализации Программы                 | 2020-2024гг.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Ожидаемые результаты                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- измеримое улучшение показателей техникума в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; рост числа студентов, принявших участие в мероприятиях различного уровня;</li> <li>- улучшение психологического климата в техникуме как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;</li> <li>- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;</li> <li>- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов техникума, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</li> <li>- качественное развитие системы инклюзивного образования в техникуме с привлечением студентов.</li> </ul>                                                                                         |
| Целевые эффективные показатели (индикаторы) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;</li> <li>- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;</li> <li>- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;</li> <li>- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.</li> <li>- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                        | <p>сторону социально-значимых;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;</li> <li>- повышение уровня самооценки наставляемого;</li> <li>- повышение уровня позитивного отношения к учебе;</li> <li>- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Система организации контроля над выполнением программы | <p>Ответственность за реализацию программы наставничества берут на себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- администрация организаций-участников (техникума, предприятия);</li> <li>- куратор программы внутри техникума;</li> <li>- наставники-участники программы.</li> </ul> <p>Деятельность, направленная на контроль выполнения программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;</li> <li>- взаимодействие со студентами и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;</li> <li>- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.</li> </ul> |



## Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества в техникуме обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе со студентами, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

проблемы молодого специалиста в новом коллективе,

проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Реализация программы наставничества наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.



## 1. Актуальность Программы

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

- 1.. Наставничество позволит сформировать внутри техникума сообщество педагогов, студентов и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.
2. Для сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы техникум превратился в центр социума. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

В техникуме, как центре социума, можно видеть следующие результаты:

растет вовлеченность студентов в жизнь техникума;

растет интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью. Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии;

растет подготовленность студентов к жизни, которая их ждет после окончания обучения;

у студентов и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, студенты преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

формируется традиция наставничества. Для студентов, в становлении которых участвовали выпускники и представители техникума и организаций-партнеров, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников-наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

3. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- доверительные отношения;
- взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Среди этих вызовов следует выделить:

Ускорение изменений, нестабильность.

В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания студенту, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно



обмениваться опытом. В том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в техникуме по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации ребенка с особенностями развития и т.д.).

Беспрецедентная информационная насыщенность.

Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (подростка, молодого специалиста, студента) потребность в человеке, который станет для него «проводником». Учитывая возрастные особенности, родитель не воспринимается подростком как авторитет в области получения информации. Ровесники сами могут испытывать те же проблемы – чувствовать себя дезориентированными и растерянными, испытывать трудности с самоидентификацией, с выбором жизненного пути, становлением своих принципов. Общение подростка с педагогами часто формализовано и ограничено исключительно ролями в рамках образовательного процесса. Участие в жизни техникума других взрослых (например, выпускников) в основном носит временный и редкий характер. Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь подростку сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем.

Колоссальное количество социальных связей.

Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью — это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков подростка.

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.



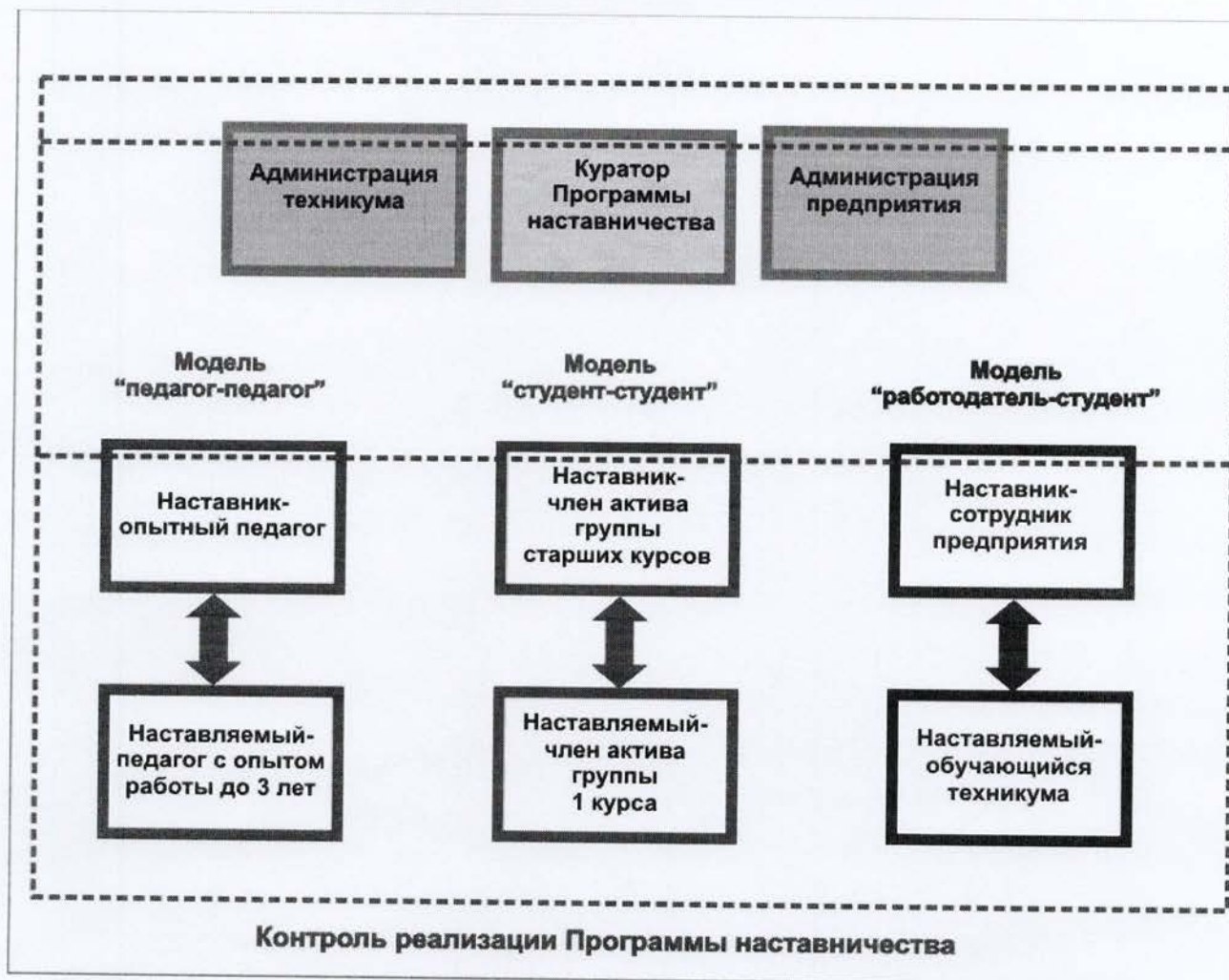
## 2. Аналитическое обоснование Программы

### 1. SWOT – анализ по организации наставничества в ГБПОУ «ПТПИТ»

| <b>Матрица SWOT-анализа</b>                                                                                                                                                                               | <b>Сильные стороны (S)</b>                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Слабые стороны (W)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Позитивный имидж техникума</li> <li>2. Хорошая материально - техническая база</li> <li>3. Использование информационных технологий в процессе обучения</li> <li>4. Наличие сильных социальных партнеров</li> </ol>                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Недостаточная вовлеченность обучающихся в общественную жизнь техникума</li> <li>2. Медленная адаптация обучающихся 1 курса</li> <li>3. Нет опыта работы у начинающих педагогов</li> <li>4. Нет опыта работы у обучающихся в реальных условиях производственной деятельности</li> </ol>                                                  |
| <b>Возможности (O)</b>                                                                                                                                                                                    | <i>SO-стратегия</i>                                                                                                                                                                                                                                                                     | <i>WO-стратегия</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие системы индивидуального подхода к каждому наставляемому</li> <li>2. Участие в образовательных и культурно-массовых мероприятиях и конкурсах</li> </ol> | $S + O =$ <p><i>План мероприятий развития ООРП СПО (ПОО)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Расширение списка мероприятий и конкурсов, проводимых на базе техникума</li> <li>2. Поддержка творческой и профессиональной активности преподавателей и студентов</li> </ol> | $W + O =$ <p><i>Проекты развития ООРП СПО (ПОО)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация системы наставничества между активами групп старших курсов и первого курса</li> <li>2. Реализация системы наставничества между опытными и начинающими педагогами</li> <li>3. Реализация системы наставничества между мастером производства и обучающимися</li> </ol> |
| <b>Угрозы (T)</b>                                                                                                                                                                                         | <i>ST-стратегия</i>                                                                                                                                                                                                                                                                     | <i>WT-стратегия</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ограниченность временных ресурсов наставников</li> <li>2. Недостаточный уровень компетенций наставников</li> </ol>                                              | $T + S =$ <p><i>План мероприятий минимизации угроз</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка системы поощрения наставников.</li> </ol>                                                                                                                               | $W + T =$ <p><i>План мероприятий устранения слабых сторон</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обучение наставников необходимым навыкам.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                  |



## 2. Модель кластерного взаимодействия между субъектами наставничества



### 3. Механизмы реализации наставничества

1. Нормативно-правовое оформление программы в техникуме.
2. Обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение).
3. Планирование реализации программы и управление.
4. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов.
5. Организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

### 4. Компоненты системы наставничества

| Ценностно-смысловой                                                                                                                                                                                                                                               | Содержательный                                                                                                                           | Технологический                                                                                                                                                                    | Оценочно-диагностический                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.<br>Объект наставничества - процесс передачи опыта.<br><br>Субъекты -наставники и наставляемые. | Работа:<br><br>-с социумом;<br>- наставниками;<br>- наставляемыми;<br>родителями (законными представителями);<br>-коллективом техникума. | Технологии:<br>- интерактивные технологии;<br>- тренинговые технологии;<br>-проектные технологии;<br>-консультации<br>беседы семинары, практикумы;<br>- информационные технологии. | Мониторинг и оценка параметров программы:<br>- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);<br>- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);<br>-личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения) |

### 5. Формы наставничества

В ГБПОУ «Пермский техникум промышленных и информационных технологий им. Б.Г.Изгагина» будут реализовываться следующие формы наставничества:

- «студент - студент»;
- «работодатель— студент»;
- «педагог — педагог».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.



## **1. Форма наставничества «студент – студент»**

Предполагает взаимодействие студентов техникума, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

### **Портрет участников**

**Наставник.** Активный студент старшей ступени, состоящий в активе группы, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.

**Наставляемый.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных

**Область применения в рамках образовательной программы.** Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

## **2. Форма наставничества «педагог – педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи формы.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать студенческое сообщество (как часть преподавательского).

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в техникуме. Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и



рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### **Среди оцениваемых результатов**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **Портрет участников**

**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

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 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. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Область применения.** Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.

### **3. Форма наставничества «работодатель – студент»**

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия техникума и организаций-партнеров с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

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

**Ожидаемые результаты.** 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, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

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 и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников техникума.

#### **Портрет участников**

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник техникума.

#### **Наставляемый**

Активный студент техникума с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

**Область применения** в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности.

В техникуме: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнеспроектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

## 6. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ «Пермский техникум промышленных и информационных технологий им. Б.Г.Измагина»

| Наименование показателя                                                                                                                                                            | Базовое значение | Период |      |      |      |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------|------|------|------|--|
|                                                                                                                                                                                    | 2020             | 2021   | 2022 | 2023 | 2024 |  |
| Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %                                                 | 10               | 20     | 35   | 50   | 70   |  |
| Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %                                                              | 1                | 3      | 5    | 7    | 10   |  |
| Доля педагогов — молодых специалистов техникума, от общего числа педагогов — молодых специалистов техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, % | 10               | 30     | 50   | 60   | 70   |  |
| Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставника, %                         | 2                | 10     | 20   | 25   | 30   |  |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %                                                                                                     | 50               | 55     | 60   | 65   | 70   |  |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %                                                                                                      | 50               | 55     | 60   | 65   | 70   |  |

## 7. Этапы наставничества

Цикл наставничества включает 7 этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели; Этап 2. Формирование базы наставляемых;
- Этап 3. Формирование базы наставников;
- Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
- Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.



## 8. Дорожная карта реализации Программы наставничества

| Этап, мероприятия этапа                                                                                                                                                                                                     | Длительность этапа | Ответственные                                         | Результат                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</b><br>Задача этапа — создание благоприятных условий для запуска программы наставничества                                                                |                    |                                                       |                                                                                                                                                                                                                   |
| 1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества техникума                                                                                                                                           | До 10 октября 2020 | Заместитель директора                                 | Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ «ПТПИТ» (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ «ПТПИТ», определение ответственных лиц). |
| 1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества                                                                                                                                             | До 01.11.2020      | Заместитель директора ,                               | Назначение куратора целевой модели наставничества в ГБПОУ «ПТПИТ» (далее — куратор).                                                                                                                              |
| 1.3. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества                                                                                                                | До 01 октября 2020 | Директор, заместитель директора, куратор              | Информирование общественности на сайте и в группах официальных пабликов.                                                                                                                                          |
| 1.4. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории                                                                                                                                                                 | До 10 ноября 2020  | Куратор                                               | Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы                                                                                                                                               |
| 1.5. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями.                                                                                                                                                     | До 15 ноября 2020  | Заместитель директора, руководитель по ПП             | Заключение соглашений с организациями - работодателями                                                                                                                                                            |
| 1.6. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества                                                                                                                                | До 01 ноября 2020  | Заместитель директора, куратор, руководитель СП по ИТ | Создание раздела на сайте техникума, посвященного внедрению целевой модели наставничества в техникуме                                                                                                             |
| <b>Этап 2. Формирование базы наставляемых</b><br>Задача этапа — поддержание программы наставничества внутри техникума и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества |                    |                                                       |                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                                                                                                                                                                     |                      |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1. Информировать педагогическое сообщество и партнеров техникума о возможностях и целях программы                                                                                                                                 | Ежегодно<br>сентябрь | Заместитель директора,<br>кураторы модели, техник          | Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов и представителей работодателей участников программы.                                                                                                                                             |
| 2.2. Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества                                                 | Ежегодно<br>сентябрь | Педагог-организатор,<br>педагог-психолог                   | База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций                                                                                                                                                  |
| 2.3. Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых                                                                                           | Ежегодно<br>сентябрь | Педагог-психолог,<br>кураторы модели                       | Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники                                                                                                       |
| 2.4. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнесигры, квесты и другие)                                                                                                            | Весь период          | Кураторы модели,<br>кураторы учебных групп,<br>специалисты | Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте техникума                                                                                                                                                                                     |
| <b>Этап 3. Формирование базы наставников</b><br>Задача этапа поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников                                                                                                      |                      |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 3.1. Информировать потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах (на профильных мероприятиях с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы, при личных встречах и другое) | Ежегодно<br>сентябрь | Заместитель директора,<br>кураторы                         | Информационное продвижение моделей наставничества техникума.<br>Сбор согласий на обработку персональных данных.<br>Проведение мероприятия (педсовет) для информирования о запуске программы наставничества.                                                    |
| 3.2. Подготовить информационную базу для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника                                                                                  | Ежегодно<br>октябрь  | Кураторы модели                                            | Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник, excel таблица данных по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени |



|                                                                                                                                                                                                                                                        |                         |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.3. Собрать данные о наставниках.                                                                                                                                                                                                                     | Ежегодно сентябрь       | Кураторы модели, педагог-психолог     | Формирование базы наставников                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3.4. Создание сообществ наставников внутри техникума                                                                                                                                                                                                   | Весь период, по запросу | Заместитель директора, куратор модели | Создание клуба студенческих наставников из числа обучающихся выпускных групп. Создание беседы Вконтакте «Наставничество» для студенческих наставников и кураторов групп курса.                                                                                                             |
| <p align="center"><b>Этап 4. Отбор/выдвижение наставников</b></p> <p align="center">Задача этапа — выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p> |                         |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 4.1. Провести отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить базу наставников                                                                                                                                 | Ежегодно сентябрь       | Конкурсная комиссия                   | Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте техникума                                                                                                                                                                                                              |
| 4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.                                                     | Ежегодно октябрь        | Кураторы модели                       | Отчет по итогам анализа потребностей в обучении Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым |

|                                                                                       |              |                             |                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                       |              |                             | он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч) |
| 4.3. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности | Февраль 2021 | Кураторы модели             | Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)        |
| 4.4. Прохождение наставниками экспресс-курсов.                                        | Февраль 2021 | Заместитель директора       | Повышение квалификации наставника                                                         |
| 4.5. Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»  | Февраль 2021 | Наставники, кураторы модели | Обмен практиками запуска программы наставничества                                         |

#### Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Задача этапа — сформировать пары «наставник — наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям

|                                                                                                                                                                             |             |                                    |                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других) | Весь период | Кураторы модели, педагог-психолог, | Сценарии встреч, памятки для наставников                                      |
| 5.2. Провести анкетирование на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи                                                          | По запросу  | Педагог-психолог                   | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары |

|                                                                                                                                                                               |                    |                                   |                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                               |                    |                                   |                                                                                                                            |
| 5.3. Организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет                                                               | Ежегодно<br>ноябрь | Педагог-психолог                  | Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и от наставляемых) |
| 5.4. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.                                                                                                               | Весь период        | Педагог-психолог, кураторы модели | Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе — индивидуальные траектории обучения)                             |
| 5.5. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно | Весь период        | Педагог-психолог, кураторы модели | Памятки для наставляемых                                                                                                   |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                           |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации                                                                                                                                                                                  | Ежегодно<br>октябрь                                                       | Кураторы модели                                            | Приказ об утверждении наставнических пар/групп                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 5.7. Формирование Программы наставничества техникума                                                                                                                                                                                                                                                                     | Ежегодно, весь период                                                     | Заместитель директора, кураторы модели                     | Утверждение Программы наставничества техникума                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p align="center"><b>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп</b></p> <p>Задача данного этапа — закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон</p>                           |                                                                           |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 6.1. Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)                                                                                                                                                                                                                           | Весь период                                                               | Педагог-психолог, куратор модели, наставники, наставляемые | Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время                                                                                                                                                               |
| 6.2. Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)                                                                                                                                                                                                                                | В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым | Куратор модели, наставники, наставляемые                   | Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.                                                  |
| 6.3. Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым                                                                                                                                                                                                      | В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым | Куратор модели, наставники, наставляемые                   | Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.                                                                                                                                                                                                          |
| 6.4. Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи                                                                                                                                                                                  | В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым | Куратор модели, наставники, наставляемые, педагог-психолог | Встречи проводятся не реже одного раза в месяц.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 6.5. Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых, провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. | В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым | Куратор модели, наставники, наставляемые, педагог-психолог | Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений. Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик. |



|                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                           |                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6.6. Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками                                                                                                                                                                    | В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым | Кураторы модели                                                | Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ:<br>получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;<br>получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. |
| 6.7. Транслировать промежуточные результаты программы партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.                                                                                              | в течение реализации программы наставничества в техникуме                 | Кураторы модели                                                | Публикации аналитических отчетов на сайте техникума                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Этап 7. Завершение наставничества</b>                                                                                                                                                                                                              |                                                                           |                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. |                                                                           |                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 7.1. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)                                                                                              | Ежегодно в мае учебного года                                              | Кураторы модели                                                | Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества                                                                                                                                                                                                              |
| 7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы                                                                                                                                                                                    | Ежегодно в мае учебного года                                              | Заместитель директора, педагог-психолог                        | Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)                                                                                                                                                                                                 |
| 7.3. Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар                                                                                                                                                         | Ежегодно в мае учебного года                                              | Заместитель директора, куратор модели, наставники наставляемые | Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)                                                                                                                                                                                                 |
| 7.4. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов                                                                                                        | Ежегодно в мае учебного года                                              | Педагог-психолог, куратор, наставники наставляемые             | Приказ о поощрении участников наставнической деятельности                                                                                                                                                                                                                        |
| 7.5. Сформировать базу успешных практик                                                                                                                                                                                                               | Ежегодно в мае учебного года                                              | Куратор модели, наставники наставляемые                        | Оформление кейсов и баз практик на сайте техникума                                                                                                                                                                                                                               |
| 7.6. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров                                                                                                                                                     | Ежегодно в мае учебного года                                              | Заместитель директора, куратор модели                          | Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах.                                                                                                                                                                                            |



|                                                                                                |                              |                                         |                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.7. Подготовить итоговый отчет о результатах апробации методологии наставничества в техникуме | Ежегодно в мае учебного года | Куратор модели, наставники наставляемые | Итоговый отчет о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|

## 9. Финансовое обеспечение Программы и механизмы поощрения

К числу **лучших мотивирующих** наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в техникуме, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников техникума к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников техникума, организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут заместитель директора, заведующий отделением, методист, руководитель физвоспитания, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков;
- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития техникума;
- благодарственные письма родителям наставника из числа студентов т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для техникума, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

### **Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:**

Виды поощрения студента-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией техникума; - награждение грамотой техникума.

Виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией техникума;
- награждение грамотой администрации техникума;
- ходатайство перед учредителем о награждении;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда техникума/средств от приносящей доход деятельности техникума;

- установление стимулирующих выплат приказом директора Техникума в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работни

## **Заключение**

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, механизмы развития наставничества, определены мероприятия, этапы, индикаторы и механизм реализации, области оценки эффективности Программы и ожидаемых результатов. С ее ключевыми идеями ознакомлены руководители, педагогические работники, обучающиеся, родители/законные представители.