



ПЕРМСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ
И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
им. Б.Г. ИЗГАГИНА

Приложение № 1

к приказу от 23.12.2024 № 185/1



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ «ПТПИТ»

В.В. Аспидов

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
в ГБПОУ «Пермский техникум промышленных
и информационных технологий им. Б.Г. Изгагина»
на 2024-2028 учебные годы**

Пермь, 2024

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, личного 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.

	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; 8. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности; 9. Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию; 10. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
Период реализации Программы	2024-2028 уч.г.
Ожидаемые результаты	- измеримое улучшение показателей техникума в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; рост числа студентов, принявших участие в мероприятиях различного уровня; - улучшение психологического климата в техникуме как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов техникума, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - качественное развитие системы инклюзивного образования в техникуме с привлечением студентов.
Целевые эффективные показатели (индикаторы)	- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности; - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности; - заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих; - уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка. - улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых; - нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов

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.

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.

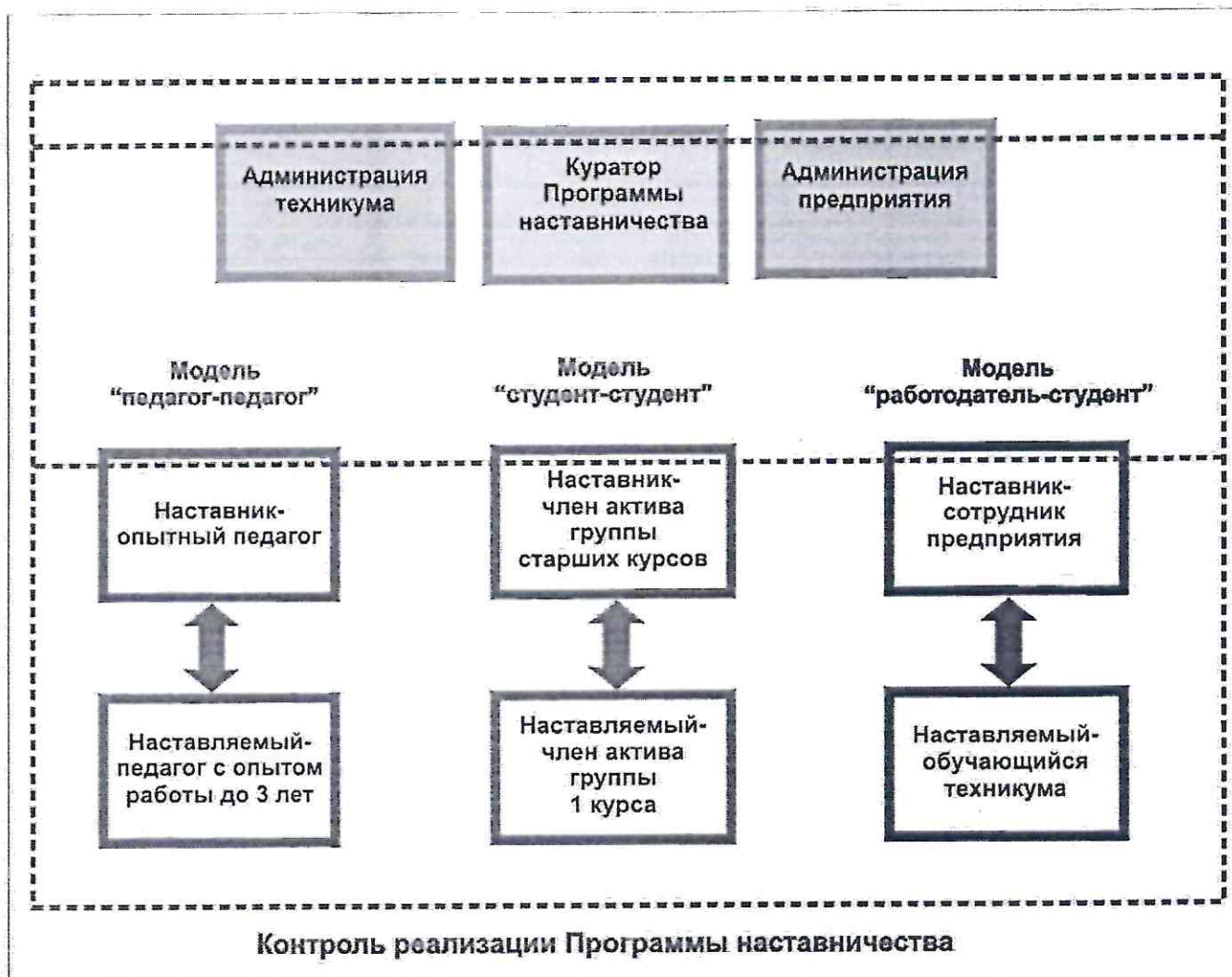
В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности 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»

Матрица SWOT-анализа	Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
	1. Позитивный имидж техникума 2. Хорошая материально - техническая база 3. Использование информационных технологий в процессе обучения 4. Наличие сильных социальных	1. Недостаточная вовлеченность обучающихся в общественную жизнь техникума 2. Медленная адаптация обучающихся 1 курса 3. Нет опыта работы у

2. Модель кластерного взаимодействия между субъектами наставничества



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

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;

			кандидатов в наставники
4. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнесигры, квесты и другие)	Весь период	Кураторы модели, кураторы учебных групп, специалисты	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте техникума
5. 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 сентябрь	Заместитель директора, кураторы	Информационное продвижение моделей наставничества техникума. Сбор согласий на обработку персональных данных. Проведение мероприятия (педсовет) для информирования о запуске программы наставничества.
6. Подготовить информационную базу для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Ежегодно 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
7. Собрать данные о наставниках.	Ежегодно сентябрь	Кураторы модели, педагог-психолог	Формирование базы наставников
8. 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.
9. 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
10. 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

			готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. 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: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
23. 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

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 последующий этап после внедрения системы наставничества в техникуме. В ней представлены цель, задачи, механизмы дальнейшего развития наставничества. С ее ключевыми идеями ознакомлены руководители, педагогические работники, обучающиеся, родители/законные представители.