

Приложение № 4 к приказу
«О внедрении целевой модели
наставничества в ГБПОУ РО «ДонТКиБ»
№ 63 от 31.08.2020

**ПРОГРАММА
«ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»
В ГБПОУ РО «ДонТКиБ»
ДО 2028 ГОДА**

Разработчик:
Лиманская Людмила Ефремовна,
методист 1 категории

г. Ростов-на-Дону, 2025

1. Пояснительная записка

Настоящая программа «Школа наставничества» разработана с целью достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием данной программы в ГБПОУ РО «ДонТКИиБ».

В последние годы мы наблюдаем стремительный рост интереса к наставничеству: предприятия и образовательные учреждения, общественные организации и государство запускают различные инициативы в этой сфере.

Настоящая программа «Школа наставничества» предназначена помочь ГБПОУ РО «ДонТКИиБ» и сообществу решить задачи по формированию и развитию системы наставничества на рабочем месте в целях организации профессиональной подготовки студентов.

Цели развития отрасли определены в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования;

- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей, патриотических и культурных традиций народов Российской Федерации.

Цель: формирование эффективной системы поддержки профессиональной компетентности обучающихся, педагогов, мастеров п/о техникума с использованием различных форм наставничества для раскрытия потенциала личности наставляемого, самореализации и адаптации в современных условиях.

Одним из эффективных решений обозначенных целей является расширение форм наставничества в ГБПОУ РО «ДонТКИиБ».

Для успешной ее реализации предусматривается выделение 4 возможных форм наставничества, выбираемых в зависимости от условий реализации программы «Школа наставничества»: (см. приложение: Модель внедрения программы «Школа наставничества» в ГБПОУ РО «ДонТКИиБ» до 2028 года).

- **«От поколения к поколению»** (форма: педагог, мастер п/о – студент);
- **«Кадры будущего»** (форма: работодатель-студент);
- **«Вхождение в профессию»** (форма: педагог, мастер п/о-молодой/новый педагог, мастер п/о);
- **«Вместе с наставником»** (форма: студент- студент; студент с ОВЗ и(или) инвалидностью).

Реализация программы «Школа наставничества» положительно влияет на профессиональную деятельность педагогов, мастеров п/о, способствует быстрой адаптации молодых / новых специалистов в коллективе, их успешной трудовой деятельности и закреплению в организации.

Активное участие в программе благоприятствует более глубокому пониманию выбранной профессии у студентов и их дальнейшему трудоустройству на территории области.

Внедрение и реализация программы «Школы наставничества» эффективна также и для особых обучающихся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, в развитии их личностных результатов, самоопределении в мире профессий и трудоустройства.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции, профессионализм и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа), а это критически важно для региона.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2. Цели и задачи программы «Школа наставничества»

Основные цели:

для предприятий:

- возможность подготовить для себя кадры, обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям;
- возможность оценить уровень подготовленности, мотивации и добросовестности будущих специалистов непосредственно в производственных условиях Ростовской области;

для техникума:

- качественная подготовка высококвалифицированных специалистов;
- развитие партнерского взаимодействия с предприятиями;
- обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников.

для обучающихся:

- рост мотивации освоения профессии;
- профессиональная, эмоциональная поддержка и адаптация в трудовом коллективе;
- возможность трудоустройства на том же предприятии, где проходил практику.

Задачи внедрения программы «Школа наставничества»:

- содействовать созданию в организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- . оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога,

в отношении которого осуществляется наставничество, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечить формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом наставника;
- создать условия студенту для самоопределения и профессиональной компетентности в выбранной профессии;
- создать условия для формирования, развития профессиональных умений и навыков у студентов с ОВЗ и(или) инвалидностью;
- создать психологически комфортную среду для профессионального развития молодых/ новых педагогов, способствовать их успешной адаптации и закреплению в ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку и сотрудничество.

Планируемые результаты реализации программы «Школа наставничества» закрывают ключевые проблемные зоны современной системы - от образовательных задач до вопросов благосостояния, трудоустройства и экономического развития региона.

3. Организация программы «Школа наставничества»

Технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого педагога и обучающегося:

- молодого, нового (вновь прибывшего) специалиста в коллективе;
- педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках образовательной программы или испытывающий трудности коммуникации;

- студента, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в регионе;
- студента с ограниченными возможностями здоровья и (или) инвалидностью, которому приходится преодолевать психологические, профессиональные барьеры.

К работе по программе «Школа наставничества» привлекаются:

- студенты ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»;
- выпускники ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»;
- педагоги, имеющие стаж работы в организации и опыт работы по профессии (специальности, направлению подготовки) не менее трех лет, ветераны организации и иные должностные лица образовательной организации;
- сотрудники предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации программы «Школа наставничества» ГБПОУ РО «ДонТКИиБ».

4. Модули программы «Школа наставничества»

Модуль: «От поколения к поколению» (форма: педагог, мастер п/о-студент)

Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя, мастера п/о техникума, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации и профессионализму.

Целью такой формы является успешное формирование у обучающихся техникума осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных компетенций.

Область применения- передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения, практики и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального

мастерства, чемпионатах «Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы» и т.д.).

Модуль: «Кадры будущего» (форма: работодатель – студент)

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства, а образовательным организациям - подготовленных и мотивированных специалистов.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации в обществе.

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:

- 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;
- 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, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Модуль: «Вместе с наставником» (форма: студент – студент)

Предполагает взаимодействие обучающихся техникума, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с образовательными дефицитами или в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в студенческом коллективе, общий статус техникума.

Область применения:

- это взаимодействие наставника и наставляемого ведется как в процессе обучения, так и во внеурочной деятельности;

-это и проектная деятельность, и совместное посещение или организация мероприятий, и совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, совместные походы на спортивные, и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

форма: (студент – студент с ОВЗ и(или) инвалидностью)

Для обучающихся с ОВЗ и(или) инвалидностью характерен ряд затруднений, не позволяющих раскрыть их потенциал. Преодолеть эти затруднения позволяет наставничество, где в форме диалога на равных передается социальный опыт, знания и умения, создаются условия для самореализации особого студента, в социально-значимой деятельности. Программа «Школа наставничества» позволит решить проблему овладение профессиональными компетенциями, адаптации к учебному и воспитательному процессу в техникуме и положительным результатам.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения в техникуме.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- участие в проектной деятельности наставнических пар, а также совместное посещение/организация мероприятий и участие в конкурсах, фестивалях, чемпионатах Абилимпикс, различных уровней и т.д.

Ожидаемые результаты:

1. Преодоление коммуникативных барьеров у особых студентов во взаимодействии со сверстниками, преподавателями и мастерами п/о.
2. Развитие лидерского потенциала у обучающихся с ОВЗ и(или) инвалидностью.
3. Развитие учебной и профессиональной мотивации у особых студентов.
4. Повышение уровня уверенности в себе у обучающихся с ОВЗ и(или) инвалидностью.
5. Высокий уровень включенности студентов с ОВЗ и(или) инвалидностью во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума.

***Модуль: «Вхождение в профессию» (форма: педагог, мастер п/о-
педагог, мастер п/о)***

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 согласно требованиям ФГОС;
- ориентировать молодого/начинающего (вновь прибывшего) педагога, мастера п/о на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, мастера п/о.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых, новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, вебинаров, разработка методического пособия и т.д.;
- успешное закрепление молодого, нового педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня профессионального мастерства, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума.

Среди оцениваемых результатов на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Методами работы с молодыми и начинающими педагогами, мастерами п/о являются беседы, тренинги, взаимопосещение уроков, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой/начинающий педагог, мастер п/о закрепляется не только в профессии, но и в техникуме, спустя три года проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

5. Порядок организации наставничества

Наставляемые определяются путем выявления конкретных проблем у обучающихся и педагогов, мастеров п/о, которые можно решить с помощью наставничества. Наставники подбираются как из внутреннего, так

и с внешнего контура связей техникума из наиболее подготовленных, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

К работе по наставничеству могут привлекаться обучающиеся и педагоги, выпускники и специалисты предприятий и организаций.

Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от его направления и формы. Наставничество может быть индивидуальным (направленное на одного обучающегося) и (или) коллективным (когда наставничество распространяется на группу обучающихся).

Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Если лицо не достигло 18 лет, то назначение наставника происходит после получения письменного согласия его законного представителя.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, по другим веским причинам.

Наставничество прекращается до истечения установленного срока в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим положением.

В целях поощрения наставника за осуществление наставничества предусматривается:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой;
- материальное поощрение в соответствии с локальными нормативными актами техникума.

6. Руководство наставничеством

Внедрение и реализация наставничества возлагаются на куратора, который назначается распорядительным актом директора техникума ГБПОУ РО «ДонТКИиБ».

Куратор осуществляет следующие функции:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Дополнительно куратор осуществляет следующие функции:

- определяет кандидатуру наставника;
- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;
- определяет срок наставничества;
- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности наставляемого, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству, программу наставничества;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;
- вносит предложения о замене наставника;
- вносит предложения о поощрении наставника;
- обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

7. Права и обязанности наставника

Наставник имеет право:

- вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений и качества выполненной работы;
- обращаться с заявлением к директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства РФ и локальных нормативных актов техникума при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие наставляемому в исполнении его обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и основами корпоративной культуры;
- способствовать освоению наставляемым практических приемов и способов качественного выполнения своих обязанностей, устранению допущенных ошибок;
- передавать наставляемому накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;

- воспитывать у наставляемого дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, рост производительности труда, проявлять требовательность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;
- периодически докладывать куратору о процессе адаптации наставляемого, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

8. Права и обязанности наставляемого

Наставляемый имеет право:

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с реализацией программы наставничества;
- вносить предложения по корректировке программы «Школа наставничества»;
- обращаться к куратору с ходатайством о замене наставника.

Наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей при реализации программы «Школа наставничества»;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- участвовать в общественной жизни коллектива техникума.

9. Формы и стили наставнической деятельности

Формы наставнической деятельности:

- прямая (непосредственный контакт с молодым/новым специалистом и (или) обучающимся, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованная (формальный контакт, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду);
- индивидуальная (за наставником закрепляется один молодой/новый специалист и (или) обучающийся) и групповая (наставничество распространяется на группу молодых/новых специалистов и (или) обучающихся);
- открытая (двустороннее взаимодействие наставника и молодого /нового (вновь прибывшего) специалиста и (или) обучающегося) и скрытая (наставник воздействует на молодого специалиста и (или) обучающегося незаметно для второго);
- коллективно-индивидуальная (наставничество над одним молодым /новым специалистом и (или) обучающимся осуществляет трудовой коллектив) или коллективно-групповая (наставничество трудового коллектива осуществляется над группой молодых специалистов и (или) обучающихся).

Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

- инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;
- объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;

- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников:

- поддержка системы наставничества на общественном и государственном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Привлекать выпускников техникума к участию в программе «Школа наставничества» как трансляторов успешного опыта данной системы;
- трансляция лучших наставнических практик ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»;
- информирование о преимуществах роли наставника, а также возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

11. Структура модели программы «Школа наставничества»

Реализация программы «Школа наставничества» производится последовательно в ГБПОУ РО «ДонТКИиБ» по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций наставников и т.д.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация техникума, обучающиеся и их родители, педагоги, мастера п/о, педагог-психолог, социальный педагог, методисты и другие сотрудники техникума.

Работа с внутренней средой - вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри техникума:

- взаимодействие с административной командой, педагогами, мастерами п/о и активными обучающимися для реализации программы;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования баз наставников и наставляемых в техникуме, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

– взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Реализация программы «Школа наставничества» включает следующие основные этапы:

1. Формирование базы наставляемых
2. Формирование базы наставников
3. Отбор и обучение наставников
4. Формирование наставнических пар / групп
5. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической практике;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- заинтересованность наставляемых в принятии участия в различных мероприятиях;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;

– степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

12. Мониторинг в наставнической деятельности

Анализ программы «Школа наставничества» должна проводиться систематически, так как он будет давать чёткое представление того, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития, наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества должен включать в себя качество реализации программы и мотивационно-личностный, компетентности, профессиональный рост участников, и положительная динамика образовательных результатов

МОДЕЛЬ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ «ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»

ГБПОУ РО «ДОНТКИиБ» ДО 2028 ГОДА

