

УТВЕРЖДЕНО
приказом от «13» сентября 2024 г. № 235-од
«Об утверждении Дорожной карты
и Программы наставничества»

ПРОГРАММА
наставничества в государственном автономном профессиональном образовательном
учреждении Свердловской области «Баранчинский электромеханический техникум»
на 2024–2025 учебный год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Баранчинский электромеханический техникум» (далее ГАПОУ СО «БЭМТ», техникум) разработана в соответствии с Распоряжением 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 «МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом ГАПОУ СО «БЭМТ», Положением о наставничестве в ГАПОУ СО «БЭМТ», Положением о системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ СО «БЭМТ».

1.2. Программа определяет комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

2.1. Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ГАПОУ СО «БЭМТ» цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых форм договоров - индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы (далее - Индивидуальные планы) с учетом выбранной ролевой модели.

Цель и задачи программы представлены в таблице 1.

Таблица 1

Целевые ориентиры и структурные уровни (компоненты) Программы

1 уровень – цель	Обеспечить развитие участников целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «БЭМТ» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества		
2 уровень – задачи	Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям	Обеспечить успешную адаптацию молодого специалиста/специалиста, при смене характера работы, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач	Обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта, развитие его личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации
3 уровень – проекты (формы наставничества)	Проект наставничества «студент – студент»	Проект наставничества «преподаватель – преподаватель»	Проект наставничества «работодатель – студент»
4 уровень – микро-проекты (ролевые модели)	Микро-проект ролевой модели «опытный – новичок»	Микро-проект ролевой модели «преподаватель-новатор – консервативный педагог»	Микро-проект ролевой модели «профессионал – студент, осваивающий профессию»
	Микро-проект ролевой модели «равный – равному»	Микро-проект ролевой модели «опытный предметник – неопытный предметник»	Микро-проект ролевой модели «работодатель – будущий сотрудник»
	Микро-проект ролевой модели «лидер – команда»	Микро-проект ролевой модели «опытный педагог – молодой специалист»	
	Микро-проект ролевой модели «успешный – стремящийся к успеху»		

3. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Форма наставничества — это способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Целевая модель наставничества представляет систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Реализуемые в техникуме формы наставничества представлены в таблице 2.

Таблица 2

Формы наставничества, реализуемые в ГАПОУ СО «БЭМТ»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент – студент	опытный – новичок, равный – равному, лидер – команда, успешный – стремящийся к успеху.
Преподаватель – преподаватель	преподаватель-новатор – консервативный педагог, опытный предметник – неопытный предметник, опытный педагог – молодой специалист
Работодатель – студент	профессионал – студент, осваивающий профессию работодатель – будущий сотрудник

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия — все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

4. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

4.1. Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на одной или более высокой ступени образования и/или обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения и/или помощь в работе над курсовыми (дипломными) проектами. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации,

формирование устойчивого сообщества обучающихся.

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

4.2. Портрет участников

Наставник — активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная и спортивная деятельность, внеурочная деятельность).

Наставляемый:

Вариант 1 — **«Новичок»**. Первокурсник или второкурсник, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Вариант 2 — **«Активный»**. Обучающийся с особыми образовательными, спортивными или социальными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных или совместных проектов, занимающийся в спортивных секциях, клубе «БАРС»

Вариант 3 — **«Пассивный»**. Обучающийся, которому сложно даётся освоение некоторых дисциплин, но есть желание освоить программу обучения.

4.3. Возможные варианты ролевых моделей «студент – студент»

В техникуме приняты следующие варианты ролевых моделей «студент – студент»:

– взаимодействие **«равный – равному»**, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом, подготовка к конкурсам, олимпиадам, спортивным и другим соревнованиям;

– взаимодействие **«лидер – команда»**, характеризующееся наставничеством в организации досуга студентов, проведении мероприятий, не относящихся к учебной деятельности;

– взаимодействие **«успешный – стремящийся к успеху»**, в процессе которого происходит наставничество в учебной деятельности, работе над курсовыми и дипломными проектами, выполнении лабораторных и практических работ;

– взаимодействие **«опытный – новичок»**, в процессе которого происходит наставничество студентов более высокой ступени над перво- и второкурсниками, адаптация их к образовательной организации, профессиональная ориентация, развитие метакомпетенций, определение вектора индивидуального развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым в модели **«опытный-новичок»** стоит помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании и раскрытии своего образовательного и личностного потенциала, приобретении новых метакомпетенций; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование; повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

4.4. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на

спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

5. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

5.1. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (с опытом работы от 0 до 3 лет) или преподавателя (при смене места или характера работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников будет развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри техникума и профессии.

5.2. 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, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

«Наставник-консультант» – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных профессиональных задач. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

«Наставник-предметник» – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый – специалист, имеющий небольшой опыт работы - от 0 до 3 лет и/или испытывающий трудности с организацией учебного процесса, специалист, находящийся в процессе адаптации к новым условиям, характеру и/или формам работы.

5.3. Возможные варианты ролевых моделей «преподаватель – преподаватель».

Основные варианты ролевых моделей внутри формы «преподаватель – преподаватель», принятые в техникуме в этом учебном году:

– взаимодействие **«преподаватель-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, педагог, продвинутой сфере педагогических и информационных технологий, помогает опытным педагогам, практикующим офлайн обучение, овладеть современными программами, цифровыми навыками и дистанционными технологиями онлайн обучения или любыми другими современными педагогическими технологиями;

– взаимодействие **«опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.);

– взаимодействие **«опытный педагог – молодой специалист»**, в рамках которого реализуется классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

5.4. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методических пособий.

6. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

6.1. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника 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.

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.

Наставничество по этой форме 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, их мотивируют и корректируют работу.

6.2. Портрет участников.

Наставник — равнодушный 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 той же образовательной организации.

Наставляемый — студент, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, освоению и развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

6.3. Реализуемая в техникуме ролевая модель по форме наставничества «работодатель – студент» предполагает следующие варианты взаимодействия:

– **«работодатель – будущий сотрудник»** — взаимодействие в период практики, реализации практико-ориентированных программ, экскурсий на предприятия, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы возможного места работы,

– **«профессионал – студент, осваивающий профессию»** — профессиональная поддержка во время практики, направленная на освоение и развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте.

6.4. Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого или группы наставляемых проводится в рамках реализации производственной практики и других видов практической подготовки, практико-ориентированных образовательных программ, проектной деятельности, экскурсий на предприятия, программы по профориентации.

6.5. Форма наставничества «работодатель – студент» применяется при реализации программы производственной практики студентов в профильной организации.

Наставником выступает руководитель практики от организации из числа ответственных лиц, который обеспечивает реализацию программы практики со стороны профильной организации согласно договору о практической подготовке обучающихся, заключённому между ГАПОУ СО «БЭМТ» и профильной организацией.

Наставник курирует выполнение студентами программы практики и индивидуального задания, заполняет аттестационный лист-характеристику по результатам прохождения практики. При реализации данной формы наставничества наличие индивидуального плана развития под руководством наставника не обязательно.

7. ДОГОВОРЫ – ПРИМЕРНЫЕ ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Форма наставничества: «Студент — студент»

ДОГОВОР – ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Студент – студент».

Ролевая модель: _____ (выбрать: «опытный – новичок», «равный – равному», лидер – команда, успешный – стремящийся к успеху)

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О., группа наставника _____

Ф.И.О. руководителя наставника _____

Ф.И.О. руководителя наставляемого _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Направления развития (задачи)	Планируемый результат	Оценка наставника ¹
1.	Учебная деятельность		
1.1	Выполнение курсовых и дипломной работ	Освоены навыки успешного выполнения курсовых, дипломной работ	
1.2	Подготовка к занятию, выполнение домашних заданий	Сформировано понимание, как успешно подготовиться к занятию, на основе изучения опыта наставника	
1.3	Освоение профессиональных компетенций	Устранены затруднений в освоении профессиональных компетенций в результате получения консультаций от наставника, обсуждения ошибок, оценки сильных и	

¹ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

		слабых сторон.	
2.	Общеразвивающая деятельность		
2.1	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, проектной, общественной и др.) деятельности	Освоены навыки планирования учебной (спортивной, проектной, общественной) деятельности, определены приоритеты на основе опыта наставника	
2.2	Участие в мероприятиях (олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.)	Приобретён опыт участия в мероприятиях (олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.)	
2.3	Предупреждение типичных ошибок, допускаемых при работе в команде	Сформировано понимание эффективного поведения при работе в команде, предупреждения конфликтных ситуаций, способов их профилактики и урегулирования исходя из опыта наставника	
2.4	Формирование коммуникативных компетенций	Сформированы способности публичной презентации разработки на примере учебных проектов, курсового (дипломного) проекта	

Подпись наставника _____ «__» _____ 20__ г. Подпись наставляемого _____ «__» _____ 20__ г.
 Подпись руководителя наставника _____ «__» _____ 20__ г. Подпись руководителя наставляемого _____ «__» _____ 20__ г.

7.2. Форма наставничества «Преподаватель – преподаватель»

ДОГОВОР – ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Преподаватель– преподаватель».

Ролевая модель: _____ («преподаватель-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник», «опытный педагог – молодой специалист»).

Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О., должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Направления развития (задачи)	Планируемый результат	Оценка
---	-------------------------------	-----------------------	--------

п/п			наставника ²
1.	Учебно-методическая деятельность		
1.1	Оформление отчётной документации	Освоены навыки ведения журналов теоретического и производственного обучения, оформления отчётной документации по практике	
1.2	Планирование учебного занятия, подготовка к занятию, составление конспектов и тематических планов уроков	Сформировано понимание, как успешно подготовиться к занятию, на основе изучения опыта наставника	
1.3	Использование различных форм проведения учебных занятий и практик	Изучен опыт организации занятий из литературы, интернет-сайтов и присутствия на занятиях, проводимых наставником	
1.4	Предупреждение типичных ошибок, допускаемых молодыми педагогами, самоанализ	Приобретены навыки составления анализа урока в результате посещения наставником занятий, контроля, оценки сильных и слабых сторон, консультирования	
1.5	Проектирование учебных программ, КОС и методической документации	Разработаны программы, КОСы и методические рекомендации по преподаваемой дисциплине	
2.	Профессиональное развитие и саморазвитие		
2.1	Знакомство с успешным опытом педагогической деятельности	Изучен опыт проведения открытых уроков, других мероприятий, проводимых педагогами техникума	
2.2	Знакомство с опытом организации и проведения педагогами техникума мероприятий в области ИТ технологий	Сформировано понимание о работе площадки проведения демонстрационного экзамена по компетенции «Сетевое и системное администрирование» по стандартам WS на базе техникума, изучен опыт наставника в организации и проведении Областной олимпиады по основам безопасности компьютерных сетей	

Подпись наставника _____ «__» _____ 20__ г. Подпись наставляемого _____ «__» _____ 20__ г

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

7.3. Форма наставничества «Работодатель – студент»

ДОГОВОР – ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель – студент».

Ролевая модель: «профессионал – студент, осваивающий профессию», «работодатель – будущий сотрудник».

Ф.И.О., № группы наставляемого _____

Ф.И.О., должность наставника _____

Ф.И.О. руководителя наставляемого _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Направления развития (задачи)	Планируемый результат	Оценка наставника ³
1.	Профессиональное развитие		
1.1	Освоение профессиональных компетенций	Устранены затруднений в освоении профессиональных компетенций в результате получения консультаций от наставника	
1.2	Освоить подходы к планированию своей деятельности	Освоены навыки организации и планирования деятельности (указать), определены приоритеты	
1.3	Предупреждение типичных ошибок, связанных с профессиональной деятельностью, самоанализ	Приобретены навыки самоанализа профессиональной деятельности, оценки сильных и слабых сторон работы, предупреждения ошибок	
1.4	Предупреждение типичных ошибок, допускаемых при работе в коллективе, команде	Сформировано понимание эффективного поведения при работе в команде, предупреждения конфликтных ситуаций, способов их профилактики и урегулирования исходя из опыта наставника	

³ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

2.	Общеразвивающая деятельность		
2.1	Изучение производственных и управленческих процессов (название предприятия-партнера)	Изучена структура управления и производства на предприятии...	
2.2	Ознакомление с характером работы на конкретном производственном участке	Во время практики изучена специфика работы... на предприятии...	
2.3	Изучение возможностей трудоустройства после окончания техникума	Проанализирован перечень потенциальных мест работы.	

Подпись наставника _____ «__» _____ 20__ г. Подпись наставляемого _____ «__» _____ 20__ г.

Подпись руководителя наставляемого _____ «__» _____ 20__ г