





## Пояснительная записка

Программа наставничества по модели «Работодатель – обучающийся» в ГПОАУ ЯО Ростовском колледже отраслевых технологий разработана в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 26 августа 2020г. № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» (зарегистрировано Минюстом России от 11 сентября 2020 г., регистрационный номер № 59784);
- Приказом от 5 августа 2020 г. Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 882 и Министерства просвещения Российской Федерации № 391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 № 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);
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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».

## 1. Цель, задачи и принципы наставничества

1.1 Целью программы наставничества является получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации..

1.2 Задачи программы наставничества:

1. помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
2. повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
3. развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
4. помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии;
5. повышение уровня профессиональной подготовки студента;
6. ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
7. содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

1.3. Описание принципов наставничества:

1. Принцип системности, который предполагает наличие целей подготовки наставников, структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих как подготовку, так и внедрение технологии наставничества в ПОО в целом, а также наличие планирования и мониторинга результативности подготовки наставников.

2. Принцип соответствия целей подготовки наставников целям развития профессиональной образовательной организации.

Подготовка наставников является частью общей системы наставничества, реализуемой в ПОО. Наставничество является одним из механизмов достижения стратегических целей образовательной организации для обеспечения высокого качества подготовки выпускников по основным профессиональным образовательным программам СПО и обучения педагогических работников, руководителей и специалистов в рамках непрерывного образования.

Обеспечение соответствия целей подготовки наставников целям развития ПОО позволяет оптимизировать использование ресурсов образовательной организации для подготовки наставников.

3. Принцип добровольности, который основан на потребности стать наставником и/или наставляемым и участвовать в программе подготовки наставников (либо в качестве обучающегося, либо в качестве педагога). Наставничество может быть эффективным только при наличии желания взаимодействовать с другими людьми и позитивного эмоционального фона участников общения.

4. Принцип конструктивного партнерства, который предполагает совместное профессиональное развитие обеих сторон: наставника и наставляемого. Наставник в ПОО должен быть готов к тому, что профессиональная среда развивается достаточно быстро и требует новых компетенций, которые можно сформировать вместе с наставляемым при

решении конкретных рабочих задач (обучение на рабочем месте) или в процессе подготовки наставников.

В наставничестве часто нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается. Партнёрские отношения способствуют формированию метакомпетенций, включая способность к саморазвитию. Применительно к подготовке наставников принцип должен быть реализован на этапе планирования требований к квалификации наставников, на этапе разработки модулей ДПП и в процессе подготовки наставников: важно применять методы обучения, способствующие развитию навыков построения партнёрских отношений.

5. Принцип гибкости. Наставничество относится к «гибким» технологиям передачи

знаний и опыта, позволяющим максимально индивидуализировать процесс обучения и выстроить оптимальные для конкретной личности образовательные траектории, в том числе за счёт применения различных современных моделей наставничества.

## 2. Права и обязанности наставника и наставляемого

2.1. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение.

2.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся на предприятии нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его

мероприятий Индивидуального плана);

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

### **3. Реализация программы наставничества**

#### **3.1 Этапы наставничества**

Этап 0. Подготовительный:

Изучение нормативной документации, раскрывающей требования к формированию личностных результатов, общих компетенций, обучающихся СПО.

Информирование студенческого сообщества и родителей, обучающихся о реализации Целевой модели наставничества в КГА ПОУ СГПТТ (далее - ОО) (электронные средства массовой информации, родительское собрание).

Анализ ситуации по выявлению уровня креативности студентов колледжа (анкетирование).

Этап 1. Запуск программы наставничества: сентябрь 2024г.

Выявление запроса наставляемого (анкетирование, личная беседа, тестирование, беседа с родителями несовершеннолетнего).

Подбор наставляемых.

Этап 2. Реализация наставнической деятельности: октябрь 2024-май 2025.

Проведение организационной встречи с наставляемыми. Составление плана взаимодействия наставника и наставляемого.

Регулярные встречи наставника и наставляемого (проведение мероприятий согласно плану).

Организация текущего контроля достижения планируемых результатов (анкета обратной связи для промежуточной оценки результатов наставничества).

Этап 3. Анализ результатов участия в программе наставничества Мониторинг личной удовлетворенности от участия в программе. Анализ достижений наставляемого по участию в конкурсном движении, публичных выступлениях (защита проектов, проведение мероприятий для научного студенческого общества).

Этап 4. Мотивация и трансляция опыта

Трансляция в СМИ мероприятий по реализации программы наставничества.

#### **3.2 Характеристика участников направления наставничества «Работодатель-обучающийся»**

Направление наставничества «Работодатель — обучающийся» предполагает взаимодействие обучающегося и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнёра). Наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учёбе и самореализации.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Наставник

Наставник может быть:

Высококвалифицированным работником предприятия. Мотивирован к участию в программе наставничества, передаёт свои знания и опыт, обучает эффективным приёмам труда.

Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись

к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Имеет системный предствление о своём участке работы, лоялен, поддерживает стандарты и правила организации.

Направления работы наставника: повышение уровня успеваемости наставляемого, профессиональное сопровождение развития карьеры, формирование профессиональных навыков наставляемого, адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессии.

Важно: термин «работодатель» в этой форме наставничества понимается в широком смысле — взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на своё предприятие, так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества.

Наставляемый

Наставляемый — обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

Некоторые варианты характеристики наставляемого:

Пассивный — социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстранённый от коллектива.

Активный — обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлечённый определённым предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Важно: вариации ролевых моделей внутри формы наставничества «Работодатель — обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника

#### **4. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы Наставничества**

Для наставляемого:

- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;
- улучшение образовательных результатов студента;
- получение актуальных знаний и навыков для дальнейшей профессиональной самореализации;
- освоение мета- и личностных компетенций;
- поддержка в профессиональном и индивидуальном развитии;
- раскрытие своего потенциала;
- повышение самоуважения, уверенности в себе и позитивное отношение к своей деятельности;
- получение качественной обратной связи от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию;
- ответственность за повышение своего профессионального уровня. Для наставника:
- эффективный способ самореализации.

Для наставника:

- систематизация и структурирование собственных знаний и опыта;
- развитие навыков управления, переговоров, выступлений;
- практика общения в разных ролях: учителя, наставника, руководителя;
- расширение набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- возможность получать обратную связь о своей деятельности в качестве наставника;

- рост самооценки наставника;
- формированию имиджа компании как современной и прогрессивной организации.

Для образовательной организации:

- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.
- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Этап 1 Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные качественные изменения образовательной программы наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
3. контроль хода программы наставничества;
4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. определение условий эффективной программы наставничества;
6. контроль показателей социального и профессионального благополучия. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2 Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый». Задачи мониторинга:

1. научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
2. экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
3. определение условий эффективной программы наставничества;
4. анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
5. сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
6. сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

5. Примерная программа модели наставничества

5.1 План мероприятий по взаимодействию пары

Меш	Мероприятие	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности
сентябрь	Первая встреча наставника и наставляемого. Анкетирование. Беседа	Выявление потребностей наставляемого	Составлен перечень запросов, чек-лист компетентностей-дефицитов	Чек-лист компетентностей-дефицитов	сентябрь
октябрь	Составление плана работы наставника и наставляемого на период реализации программы	Определение функций участников программы наставничества, полномочий, мероприятий и сроков	Планы работы совместной работы наставника и наставляемого	Планы участников программы наставничества	октябрь
ноябрь-май	Инструктаж. Нормативно-правовая база предприятия, правила внутреннего распорядка. Экскурсия Планирование и организация работы на предприятии Приобщение работника к корпоративной культуре, с передачей правил делового и внеслужебного общения, традиций и стандартов поведения. Теоретико-апробационное занятие. Изучение опыта наставника. Стажировка Оказание практической и теоретической поддержки Выявление проблемных мест в профессиональной подготовке наставляемого Обратная связь. Анкетирование: профессиональные затруднения,	Реализация программы наставничества	Прохождение практики с положительной оценкой Численный рост планируемых трудоустройств или уже трудоустроенных на предприятиях выпускников	Дневник наставника Опрос наставляемого	ноябрь-май

	<p>степень комфортности нахождения в коллективе Анализ процесса адаптации наставляемого: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке наставляемого к деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Промежуточный контроль</p>	<p>Контроль уровня достижений в учёбе, измерение уровня удовлетворенности и наставника и наставляемого участием в программе наставничества</p>	<p>Удовлетворенность сторон участием в программе наставничества, динамика показателей развития профессионального потенциала наставляемого</p>	<p>Анкета обратной связи Чек-лист Наградные документы наставляемого</p>	<p>январь</p>
<p>январь</p>					
<p>июнь</p>	<p>Анализ результатов участия в программе наставничества</p>	<p>Контроль уровня развития творческого потенциала, достижений в учёбе, измерение уровня удовлетворенности и наставника и наставляемого участием в программе наставничества</p>	<p>Удовлетворенность сторон участием в программе наставничества, динамика показателей развития профессионального потенциала наставляемого</p>	<p>Анкета обратной связи Отчет наставника</p>	<p>июнь</p>

## **5.2. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества.**

Размещение программы наставничества в базе программ на сайте образовательной организации.

Размещение результатов ее реализации на сайте образовательной организации.

Представление куратором опыта реализации настоящей программы наставничества к конкурсу «Лучшая практика наставничества».

Участие наставляемого в конкурсе «Лучший наставник».

Подготовка публикации с материалами подготовки/отзыва-впечатлений/результатов участия) в печатных изданиях психолого-педагогического/образовательного/методического формата.

Формой поощрения наставника является награждение Благодарственным письмом за добросовестный труд и результативность наставнической деятельности, размещение информации о лучших наставниках образовательной организации.