

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж автоматизации производственных процессов
и прикладных информационных систем»

Рассмотрена и принята
на заседании Педагогического совета
Протокол №1 от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДЕНА
Приказом _____ директора
СПб ГБПОУ «Колледж
автоматизации производства»
от 30.08.2024 г. №733

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2024/2025 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж автоматизации производственных процессов и прикладных информационных систем» (далее – Колледж) – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Программа разработана на основании следующих нормативных документов:

– Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Распоряжения 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»,

– Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»,

– Устава Колледжа

– 1.2. Разработка и реализация Программы в Колледже основывается на следующих принципах:

1) принцип научности предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

2) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

3) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

4) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

5) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – ответственного за реализацию Программы, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

1.3. Значимыми формами наставничества для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сфер деятельности в планируемый период являются: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «студент – студент», «работодатель – студент».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Колледже как среди обучающихся, 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 деятельности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.

2. Организация деятельности Колледжа по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Колледжа) и «внешнем контуре» (индустриальные партнеры Колледжа), которая отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

2.2. Инструментом реализации Программы является база наставляемых и наставников. Формирование базы осуществляется лицом, ответственным за реализацию программы

2.3. Этапы реализации Программы (таблица 1).

Таблица 1 – Этапы реализации Программы в Колледже

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование участников программы наставничества. Создание благоприятных условий для запуска программы в Колледже. 2. Выбор форм наставничества.	«Дорожная карта» реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Колледжа, которые можно решить с помощью системы наставничества.	База наставляемых по каждой выбранной форме

	2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	
Формирование базы наставников	Работа с «внешним» и «внутренним контуром» Колледжа по формированию базы наставников	База наставников по каждой выбранной форме
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Собеседование наставников. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.
Формирование наставнических групп/пар	1. Встреча отобранных наставников и наставляемых. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в базе наставников и наставляемых.	Сформированные наставнические группы/пары. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении наставнических групп/пар. Разработка персонализированных программ наставничества.
Реализация Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	Мониторинг: – обратная связь от наставляемых; – обратная связь от наставников.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой наставнической группы/пары. 2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии наставнических групп/пар. 3. Популяризация эффективных практик.	Банк методических материалов, развитое сообщество наставнических групп/пар

3. Реализация Целевой модели наставничества

3.1. Исходя из образовательных потребностей Колледжа определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «студент – студент» «работодатель – студент».

3.2. Цель и задачи системы наставничества по форме «педагог – педагог».

3.2.1. Цель системы наставничества по форме «педагог – педагог» – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки преподавателей и молодых специалистов Колледжа.

3.2.2. Задачи системы наставничества по форме «педагог – педагог»:

- содействовать созданию в Колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых и начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в Колледже, ознакомление с традициями, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы с группой, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3.2.3. Результатом работы по форме «педагог – педагог» является:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, что положительно повлияет на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации,
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния,
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе,
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся,
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами,
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик и т.д.

3.3. Цель и задачи системы наставничества по форме «студент-студент».

3.3.1. Цель системы наставничества по форме «студент-студент» - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.3.2. Задачи системы наставничества по форме «студент-студент»:

- 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 Колледжа.

3.3.3. Результатом работы по форме «студент-студент» является:

- высокий уровень вовлеченности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе и повысит степень лояльности обучающихся Колледжа:
- студенты первого курса получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых общих компетенций;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

– снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри учебной группы.

3.4. Цель и задачи системы наставничества по форме «работодатель-студент».

3.4.1. Цель системы наставничества по форме «работодатель-студент» - получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.4.2. Задачи системы наставничества по форме «работодатель-студент»:

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

3.4.3. Результатом работы по форме «работодатель – студент» является:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки.

3.5. Цель и задачи системы наставничества по форме «руководитель образовательной организации – педагог».

3.5.1. Цель системы наставничества по форме «руководитель образовательной организации – педагог» - формирование кадрового резерва Колледжа.

3.5.2. Задачи системы наставничества по форме «руководитель образовательной организации – педагог»:

- выявление потенциала педагогических работников в области управления;
- создание перспектив и мотивации для профессионального роста;
- обеспечение преемственности в управлении в Колледже.

3.5.3. Результатом работы по форме «руководитель образовательной организации – педагог» является:

- повышение мотивации для профессионального роста педагогических работников;
- снижение рисков при поиске и отборе кандидатов на управленческие должности;
- снижение текучести кадрового состава Колледжа.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Колледже
на 2024/2025 учебный год

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества Колледжа о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Проведение Педагогического совета «О Программе наставничества на 2024/2025 учебный год» Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества «студент – студент». Тематические встречи с обучающимися Колледжа с целью информирования о программе наставничества «студент – студент». Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников.	Август – сентябрь 2024 г.	Жмайло А.Ф.- заведующий отделом СОП
	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества	Разработка и утверждение программы наставничества в Колледже Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества.	Сентябрь 2024 г.	Жмайло А.Ф.- заведующий отделом СОП
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников Программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о Программе, сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители и т.д. Анализ данных. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь 2024 г., январь 2025 г.	Жмайло А.Ф.- заведующий отделом СОП Денисова Е.А. – советник директора по воспитательной работе
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	Анкетирование потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе. Сбор согласий на сбор и	Сентябрь 2024г., январь	Жмайло А.Ф.- заведующий

		<p>обработку персональных данных. Анализ анкет потенциальных наставников. Формирование базы наставников. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния Программы на всех участников. Собеседования с наставниками. Издание приказа о назначении наставников. Формирование базы наставников.</p>	2025 г.	отделом СОП Денисова Е.А. – советник директора по воспитательной работе
Обучение наставников	Обучение наставников	Обучение наставников	Октябрь 2024 г.	Жмайло А.Ф.- заведующий отделом СОП Федорова А. - психолог
Формирование наставнических групп/пар	Формирование наставнических групп/пар	<p>Представление наставников участникам Программы. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого. Анализ анкет и формирование наставнических групп/пар. Информирование участников о сложившихся наставнических группах/парах. Закрепление наставнических групп/пар приказом директора Колледжа. Разработка персонализированных программ наставничества.</p>	В течение периода реализации Программы	Жмайло А.Ф.- заведующий отделом СОП Федорова А. - психолог
Организация работы наставнических пар/групп	Закрепление продуктивных отношений наставнической группы/паре	<p>Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь от участников программы. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в Программе.</p>	В течение периода реализации Программы	Жмайло А.Ф.- заведующий отделом СОП
Завершение	Подведение итогов	Проведение мониторинга (на основе анкетирования)	Май - июнь	Жмайло А.Ф.-

наставничества	работы каждой наставнической группы/пары, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников.	2025 г.	заведующий отделом СОП Денисова Е.А. – советник директора по воспитательной работе
----------------	---	--	---------	--