

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж банковского дела и информационных систем»
(СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства»)

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
(протокол № 1 от 31.08.2023)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом СПб ГБПОУ «Колледж
автоматизации производства»
от 01 сентября 2023 г. № 532

**ПРОГРАММА МЕРОПРИЯТИЙ НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2023/2024 учебный год**

Санкт-Петербург - 2023

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 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 СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» и определяет порядок организации наставничества в СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства».

1.2. Разработка и реализация Программы в СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» основывается на следующих принципах:

- 1) принцип научности предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;
- 2) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) 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;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к

внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе 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 СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

– рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

– улучшение психологического климата в СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. Организация деятельности СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства») и «внешнем контуре» (партнеры СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства»), которая отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

2.2. Инструментом реализации Программы является база наставляемых и наставников. Формирование базы осуществляется куратором.

2.3. Этапы реализации Программы (таблица 1).

Таблица 1 – Этапы реализации программы наставничества в СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование участников программы наставничества. Создание благоприятных условий для запуска программы в СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства». 2. Выбор форм наставничества.	«Дорожная карта» реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства», которые можно решить с помощью системы наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых по каждой выбранной форме
Формирование базы наставников	Работа с «внешним» и «внутренним контуром» СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» 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	1. Подведение итогов работы	Банк методических

Программы	<p>каждой наставнической группы/пары.</p> <p>2. Оповещение участников и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии наставнических групп/пар.</p> <p>4. Популяризация эффективных практик.</p>	<p>материалов, развитие сообщество наставнических групп/пар</p>
-----------	--	---

3. Реализация целевой модели наставничества

3.1. Исходя из образовательных потребностей СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» 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» – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации, закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

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

- содействовать созданию в СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» 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 реверсивных, сетевых и 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 СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства», 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 СПб ГБПОУ «Колледж

автоматизации производства»;

- формирование устойчивого сообщества студентов и сообщества благодарных выпускников.

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

- высокий уровень вовлеченности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства», что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе и повысит степень лояльности обучающихся СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства»:

- 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 СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства».

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 СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства».

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 СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства».

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Под мониторингом эффективности реализации Программы понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства», динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства».

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства»
на 2023/2024 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Рассмотрение на Педагогическом совете вопроса «О Программе наставничества на 2023/2024 учебный год» Тематические встречи с обучающимися СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства» с целью информирования о программе наставничества «студент – студент». Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников.	Август – сентябрь 2023 г.	Куратор, классные руководители
	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества	Разработка и утверждение программы наставничества в Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества.	Сентябрь 2023 г.	Директор, куратор

Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители и т.д.</p> <p>Анализ данных.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	Сентябрь 2023 г., январь 2024 г.	Куратор, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>Анкетирование потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества.</p> <p>Анализ анкет потенциальных наставников. Формирование базы наставников.</p> <p>Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния Программы на всех участников.</p> <p>Собеседования с наставниками.</p> <p>Издание приказа о назначении наставников.</p> <p>Формирование базы наставников.</p>	Сентябрь – октябрь 2023 г.	Куратор, классные руководители
Обучение наставников	Обучение наставников	Обучение наставников	Октябрь 2023 г.- январь 2024 г.	Куратор, психолог
Формирование наставнических групп/пар	Формирование наставнических групп/пар	<p>Представление наставников участникам Программы.</p> <p>Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого.</p> <p>Анализ анкет и формирование наставнических групп/пар.</p> <p>Информирование участников о сложившихся наставнических группах/парах.</p> <p>Закрепление наставнических групп/пар приказом директора СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства».</p> <p>Разработка персонализированных программ наставничества.</p>	В течение периода реализации Программы	Куратор, психолог

<p>Организация работы наставнических пар/групп</p>	<p>Закрепление продуктивных отношений наставнической группе/паре</p>	<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>	<p>В течение периода реализации Программы</p>	<p>Куратор</p>
<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждой наставнической группы/пары, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников. Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников.</p>	<p>Май - июнь 2024 г.</p>	<p>Куратор, классные руководители</p>