

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
«АНГАРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

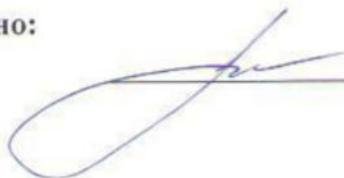
ПРИНЯТА
Педагогическим советом № 5
«30» мая 2022г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ИО «АПТ»
Э.Ю. Быков
2022г.

**ПРОГРАММА МНОГОУРОВНЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБПОУ ИО «АПТ»
на период с 2022 по 2027 гг.**

Разработано:
Методист

 /Мартынова В.С./

Ангарск, 2022г.

Содержание

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
2. КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ	10
2.1. Содержание проблемы, необходимость ее решения программно-целевым методом	10
2.1.1. Постановка проблемы	10
2.1.2. Общая характеристика методологии наставничества	11
2.1.3. Принципы реализации Программы	12
2.1.4. Типы наставничества	13
2.1.5. Уровни становления социального партнерства	14
2.2. Термины и определения	15
2.3. Актуальность Программы наставничества	16
3. АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ	19
3.1. Историческая справка	19
3.2. Цели и задачи Программы многоуровневой модели наставничества	22
3.3. Механизм реализации Программы	23
3.4. Структурное представление практик наставничества	25
3.5. Модель реализации Программы наставничества в ГБПОУ ИО «АПТ»	27
4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ НАСТАВНИЧЕСТВА	30
4.1. Описание практик наставничества, реализуемых в ГБПОУ ИО «АПТ»	30
4.1.1. Паспорт модели наставничества по направлению «работодатель – преподаватель»	30
4.1.2. Паспорт модели наставничества по направлению «работодатель (специалист-наставник) – студент (студенты)»	31
4.1.3. Паспорт модели наставничества по направлению «преподаватель – группа преподавателей (старший наставник)»	33
4.1.4. Паспорт модели наставничества по направлению «преподаватель – преподаватель»	34
4.1.5. Паспорт модели наставничества по направлению «преподаватель – студент (группа студентов)»	36
4.1.6. Паспорт моделей наставничества по направлениям «преподаватель – слушатель (группа слушателей)», «преподаватель – студент – слушатель (группа слушателей)»	38
4.1.7. Паспорт модели наставничества по направлению «студент – студент (группа студентов)»	40
4.2. Дорожная карта реализации практик наставничества в ГБПОУ ТО «АПТ» на период с 2022 по 2027 годы	42
5. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	49
5.1. Мониторинг реализации Программы	49
5.2. Ожидаемые риски Программы и возможные пути их решения	50
5.3. Диагностика результативности Программы	51
6. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	53
7. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ	57
Список используемых источников	59

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа многоуровневой модели наставничества ГБПОУ ИО «Ангарский политехнический техникум»
Период реализации	2022-2027 гг.
Основания для разработки программы	▪ Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 31.07.2020 №304-ФЗ). ▪ Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» ▪ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». ▪ Приказ Минобрнауки России и Минпросвещения России от 05.07.2020 №885/390 «О практической подготовке обучающихся» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.09.2020 №59778). ▪ Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)». ▪ Паспорт национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16). ▪ Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16). ▪ Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16). ▪ Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам,

	протокол от 24.12.2018 N16). ▪ 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145); ▪ Методические рекомендации по реализации программ наставничества обучающихся Министерство просвещения российской федерации письмо от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» ▪ Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2025 гг. (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2019 года N 363 (с изменениями на 18 октября 2021 года). ▪ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р); ▪ Локальные акты техникума: - Устав ГБПОУ ИО «АПТ», утвержденный приказом министерства образования Иркутской области от 11.07.2014г. № 743-мр; - Программа развития ГБПОУ ИО «АПТ» на 2018-2023гг., утв. 31.08.2018 г.; - Программа профессионального воспитания и социализации обучающихся ГБПОУ ИО «АПТ» «Профессионалы будущего», утв. 20.12.2029 г.; - Положение об индивидуальном проекте обучающихся утвержденное приказом от 01.09.2020 №260/2. - Положение о студенческом самоуправлении утвержденное приказом от 02.09.2019 №330. - Положение о системе наставничества педагогических работников ГБПОУ ИО «АПТ» утвержденное приказом от 02.03.2022 №95.
--	---

	- Положение о «Школе начинающего специалиста» - другие локальные нормативные акты техникума.
Разработчики программы	Мартынова В.С. – методист ГБПОУ ИО «АПТ»
Цель и основные задачи программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого, выявления и совершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях развития общества. Задачи: 1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, начинающих педагогов в сфере СПО и педагогов со стажем поддержка их индивидуальной образовательной траектории. 2. Создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. 3. Выявление и повышение у педагогических работников, студентов внутренней устойчивой мотивации к творческой и профессиональной деятельности. 4. Ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности. 5. Формирование личностных компетенций и активной гражданской позиции наставляемого. 6. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций, как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.). 7. Формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные

	задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и инновационных программах. 8. Помощь в преодолении подросткового кризиса, самоидентификации подростка, формировании жизненных ориентиров у обучающихся. 9. Создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры. 10. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации). 11. Формирование допрофессиональных навыков обучающихся общеобразовательных школ в различных областях знаний, умений и практических навыков через участие в профессиональных пробах и других мероприятиях техникума по ранней профориентации. 12. Развитие кадрового потенциала образовательной организации, создание условий для профессионального совершенствования педагогических работников с целью проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам Ворлдскиллс Россия.
Сроки и этапы реализации программы	Реализация программы многоуровневой модели наставничества в ГБПОУ ИО «АПТ» рассчитана на 2022-2027 годы и включает в себя три основных этапа: 1 этап (2022 г.) – Подготовительный. Разработка Программы: Определение целей и задач развития, путей их решения. Анализ направлений, подлежащих преобразованию. Подбор диагностических методик, направленных на отслеживание результатов внедрения Программы развития в образовательный процесс техникума. Результат 1 этапа реализации: – Программа многоуровневой модели наставничества техникума сформирована. – Согласование Программы с учредителем образовательной организации и социальными партнерами. 2 этап (2023-2024 гг.) – Практический. Реализация Программы:

	Совершенствование комплекса условий, обеспечивающих личностный рост всех участников образовательного процесса, изменения в содержании и технологиях образовательного процесса. Совершенствование комплекса условий для возможности получения необходимых профессиональных квалификаций различными категориями населения на протяжении всей трудовой деятельности. Обеспечение необходимого контроля над реализацией Программы многоуровневой модели наставничества, анализ эффективности проводимой работы в техникуме. Результаты 2 этапа развития: – Прохождения курсов повышения квалификации педагогическими работниками по направлению «Наставничество» – Проведение корректирующих действий по результатам мониторинга реализации Программы многоуровневой модели наставничества. – Достижение запланированных результатов по каждому из направлений наставничества в соответствии с программой. – Проведение научно-практических конференций, семинаров, педагогических советов с целью трансляции промежуточных результатов обучения и реализации Программы многоуровневой модели наставничества. 3 этап (2025г.) – Аналитический. Аналитика Программы: Анализ результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества. Обобщение и систематизация материалов, проверка эффективности преобразования приоритетных направлений, подведение итогов инновационной деятельности. Результаты 3 этапа развития: – Количественный и качественный анализ показателей индикаторов эффективности реализации Программы. – Оформление результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества в виде сборника аналитических материалов. – Отчет администрации техникума на заседании
--	---

	педагогического совета.
Основные направления реализации практик наставничества	1. Наставничество по направлению «работодатель – преподаватель». 2. Наставничество по направлению «работодатель (специалист-наставник) – студент». 3. Наставничество по направлению «преподаватель – группа преподавателей (старший наставник)». 4. Наставничество по направлению «преподаватель – преподаватель». 5. Наставничество по направлению «преподаватель – студент». 6. Наставничество по направлению «преподаватель – слушатель» 7. Наставничество по направлению «студент – студент (группа студентов)».
Ожидаемые результаты	Измеримое улучшение образовательных показателей студентов и слушателей в рамках освоения универсальных технологий передачи опыта, знаний, формирования навыков, повышение мотивации к получению профессии, успешного освоения профессиональных и общих компетенций, посредством общения с наставником, основанного на доверии и партнерстве. Измеримое улучшение личностных практико-ориентированных показателей педагогических работников техникума (наставника и наставляемого), связанное с развитием гибких навыков совместной работы, повышением профессионализма, ликвидацией образовательного дефицита, в том числе в области цифровой грамотности. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий, развитие профессионально значимых качеств через самообразование, непрерывное обучение. Сформирована эффективная система выявления, поддержки и развития профессиональных компетенций студентов техникума для их дальнейшего участия в региональных, отраслевых, национальных чемпионатах (конкурсах) по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия). Трансляция опыта лучших практик по подготовке кадров

	для СПО через личное участие экспертов техникума по компетенциям Ворлдскиллс Россия в соревнованиях профессионального мастерства среди педагогов. Успешное прохождение ГИА студентами техникума в форме демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия. Эффективная система участия работодателей в образовательном процессе. Расширены возможности доступа к получению качественного образования за счет применения различных образовательных технологий, в том числе с помощью организации дистанционного обучения и внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели обучения. Создание современной инфраструктуры профориентационной работы, обеспечивающей сопровождение профессионального самоопределения, профессионального выбора обучающихся, трудоустройства и социально-профессиональную адаптацию выпускников по востребованным экономикой города и региона профессиям и специальностям. Создание доступной образовательной среды для социальной и трудовой адаптации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
Финансовое обеспечение программы	- Средства бюджета Иркутской области. - Средства, получаемые от приносящей доходы деятельности. - Добровольные пожертвования физических и юридических лиц.
Управление и контроль за реализацией программы	- Министерство образования Иркутской области; - Администрация ГБПОУ ИО «АПТ»; - Педагогический совет техникума; - Совет обучающихся техникума.

1. КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Содержание проблемы, необходимость ее решения программно-целевым методом

2.1.1. Постановка проблемы

Сегодня для большинства промышленных предприятий России характерны такие проблемы, как недостаточное количество персонала среднего и молодого возраста, несоответствие качества профессионального образования требованиям бизнеса; постепенное нарастание дефицита квалифицированных кадров, способных работать в высокотехнологичном секторе экономики. Именно дефицит кадров является острой проблемой для экономики.

Чтобы ослабить эту проблему, необходима модернизация системы образования, обновление учебного оборудования, переход на обновленные и новые ФГОС среднего профессионального образования.

В такой ситуации наставничество жизненно необходимо для передачи знаний и опыта от старшего поколения молодому. Наставничество дает максимальные результаты когда в компании запланирован приток большого количества новичков (например, в связи с расширением производства) или, наоборот, наблюдается резкое падение качества и других производственных показателей. По статистическим данным, уже более 25% российских предприятий успешно применяют «хорошо забытую старую» систему обучения персонала непосредственно на рабочем месте без отрыва его от рабочей деятельности, обеспечивают подготовку кадров в рамках дуального обучения студентов учреждений среднего профессионального образования, активно участвуют в организации и проведении демонстрационных экзаменов в рамках промежуточной и государственной итоговой аттестации в техникумах и техникумах.

В связи с этим в рамках реализации федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» большое внимание уделяется:

- подготовке педагогических кадров, владеющих компетенцией в соответствии с современными стандартами, включая и стандарты Ворлдскиллс Россия, и передовыми технологиями;
- внедрению программ профессионального обучения по наиболее востребованным и перспективным профессиям на уровне, соответствующем стандартам Ворлдскиллс;
- внедрению демонстрационного экзамена как нового формата аттестации обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена с учетом опыта Союза Ворлдскиллс Россия;
- внедрению методологии наставничества в системе среднего

профессионального образования, в том числе посредством привлечения специалистов-практиков;

- внедрению целевой модели вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в управлении профессиональными образовательными организациями.

Подводя итоги постановки проблемы, можно отметить, что мера и качество образовательных услуг в сфере профессионального образования заключаются в достижении соответствия уровня подготовки специалиста (или рабочего) запросам работодателя; профиля специальности конкретного образовательного учреждения потребностям рынка труда.

2.1.2. Общая характеристика методологии наставничества

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами - наставники, административные работники, которые организуют наставническую деятельность, сами наставляемые. Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Таким образом, методология наставничества - это система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и продуктивным опытом, позволяющих понять процесс взаимодействия наставника (первый субъект наставничества) и наставляемого (второй субъект наставничества).

2.1.3. Принципы реализации программы

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **научности**, предполагает реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.
- **системности**, предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
- **стратегической целостности**, определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.
- **легитимности**, деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.
- **комплексности**, предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.
- **обеспечения суверенных прав личности**, предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем.
- **аксиологичности**, включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.
- **продвижения благополучия и безопасности** подростка (принцип «не навреди»), предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому.
- **личной ответственности**, предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
- **индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.
- **равенства**, этот принцип означает, что программа наставничества не

реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

- **многоаспектности**, предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

2.1.4. Типы наставничества

Выделяют следующие типы наставничества:

Традиционное личное наставничество. Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

Групповое наставничество. Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение.

Командное наставничество. В рамках командного наставничества несколько взрослых работают с небольшими группами молодых людей (в соотношении взрослых к молодежи не больше, чем один к четырем).

Наставничество ровесниками. Наставничество ровесниками предоставляет молодым людям возможность развивать наставнические отношения со сверстниками или младшими по возрасту подростками. Например, студент 3-4 курса может быть наставником для студента или группы студентов 1-2 курса в изучении дисциплин профессионального курса, практической подготовки или в организации досуговой деятельности. Такие молодые наставники служат образцом для начинающих, менее опытных студентов. Они требуют постоянной поддержки и тщательного наблюдения. Как правило, в рамках наставнических отношений сверстников наставник и наставляемый часто встречаются в течение семестра или всего учебного года.

Реверсивное (обратное) наставничество. Реверсивное наставничество создает долгосрочные двухсторонние рабочие отношения между членами коллектива разного возраста. В процессе реверсивного наставничества обе стороны (зрелое и молодое поколение педагогов техникума) растут одновременно: одни – технически, другие – приобретая бесценный опыт. В процессе реверсивного наставничества молодые специалисты обучают своих коллег старшего возраста последним ИК-технологиям, обращению с современными гаджетами, вводят их в курс современных трендов.

Интернет-наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает взаимодействие опытного наставника с наставляемым через Интернет. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить образовательный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

2.1.5. Уровни становления социального партнерства

Значимую роль в построении программы наставничества играет **социальное партнерство**, предполагающее интеграцию усилий различных специалистов и разных общественных институтов вокруг единого процесса наставничества. Интеграция здесь понимается как укрепление, восполнение целостности, процесс взаимодействия в решении имеющихся задач, сближение соратников, делающих одно дело, движение навстречу друг другу, стремление помочь и принять помощь, восполнить недостатки другой стороны и обогатиться за счет достоинств обеих сторон. Можно выделить несколько уровней становления социального партнерства:

- **Информационный уровень** - взаимный обмен информацией, выяснение стратегии и тактик в совместной деятельности, формальное оформление договоренностей.

- **Организационно-методический уровень** - согласование планов, мероприятий и сроков деятельности, сфер совместной деятельности, способов определения ее результатов.

- **Уровень взаимодействия и сотрудничества** - конкретная совместная деятельность, построенная на согласованной ранее долгосрочной программе, организация единого

образовательного пространства, способного расширить возможности каждого из социальных партнеров.

- **Уровень оценки деятельности и построения перспектив дальнейшего развития сотрудничества** - подведение итогов социального партнерства, обобщение результатов, постановка новых целей и задач.

Таким образом, основной результат наставнической деятельности - продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование,

активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

- трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.

- выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности;

- педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);

- создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и

«развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности наставляемого.



Рисунок 1. Структура взаимодействия наставника и наставляемого

2.2. Термины и определения

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования необходимых профессиональных компетенций и развития личностных качеств (общих компетенций) начинающего педагога, студента, слушателя в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого (наставник: преподаватель, студент-победитель чемпионатов Ворлдскиллс Россия и др.).

Наставляемый – молодой специалист, начинающий педагог со стажем работы в техникуме не более 2 лет, студент, слушатель, т.е. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и с его помощью и поддержкой решает конкретные общественные, личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает практические навыки.

Программа наставничества - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого (группы наставляемых) в конкретных формах организации для получения ожидаемых результатов.

Куратор - представитель администрации техникума, руководитель структурного подразделения или педагогический работник техникума, деятельность которого связана с организацией учебно-воспитательного процесса в рамках основного и дополнительного профессионального образования, реализации школы общественного куратора в рамках студенческого самоуправления, школы педагогического мастерства в рамках методического сопровождения работы педагогов техникума.

Дорожная карта – это структурированное описание поэтапной реализации практик наставничества, в котором прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические и др.), возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Метакомпетенции – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

2.3. Актуальность программы наставничества

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. Наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо не только распространять имеющиеся программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, но и разрабатывать новые, инновационные модели.

В привычное для многих людей понятие «наставничество» в настоящее время вкладывается более широкий смысл. К примеру, наставниками считаются не только профессионалы-практики, но и педагоги, работающие в образовательных учреждениях, участвующих в международном движении WorldSkills, студенты-наставники в проекте «Билет в будущее».

Наставничество — это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, это психологическая поддержка, получаемая молодым специалистом, студентом, слушателем в процессе личностного становления и профессионального развития. Суть современного подхода к наставничеству может быть сформулирована в следующем лозунге: «Я помогу тебе развиваться». Для достижения результата в реализации модели наставничества необходимо пройти ступени сотрудничества, начиная от знакомства наставника и наставляемого, и заканчивая подведением итогов совместной работы. Именно совместной! Тогда как раньше, к примеру, на производстве цель наставника заключалась в том, чтобы научить подопечного делать ту ли иную операцию именно так, как умеешь делать сам.

Наставничество видится и как важный элемент в развитии системы профессиональной ориентации, ведь с помощью наставника, роль которого может выполнять педагог или студент техникума, подростки более осознанно могут подойти к выбору будущей профессии.

Движение наставничества позволяет создавать новые плоскости и грани профессионализма. Наставничество в системе профессионального образования направлено на личностный профессиональный рост не только наставляемого, но и самого наставника. Внедрение модели наставничества «студент-студент» становится попыткой возродить различные формы самоорганизации и взаимопомощи, сформировать пути к студенческому сотрудничеству, а не конкуренции.

В нашем быстро меняющемся социуме быть востребованным специалистом очень непросто. Современный педагог наряду с профессиональными знаниями должен обладать множеством дополнительных компетенций, в том числе развитым креативным мышлением, умением работать в режиме многозадачности. Иначе нельзя, ведь процесс познания не может строиться без использования современных информационных технологий, активных методов обучения и наставничества.

На базе техникума накоплен достаточный опыт в реализации наставничества по направлению «преподаватель-преподаватель». Так же практика наставничества реализуется в техникуме в рамках работы Школы молодого специалиста.

В рамках работы предметно-цикловых комиссий сформирована 2-х уровневая система наставничества, спроектированная на выполнение комплекса мероприятий, направленных на повышение профессионального развития всех педагогов техникума:

наставничество по направлению «педагог-педагог» и наставничество по направлению «старший наставник».

Необходимость разработки программы наставничества в ГБПОУ ИО «АПТ» возникла на современном этапе модернизации среднего профессионального образования, потребность в обобщении опыта существующих в техникуме практик наставничества стала более актуальной.

Программа многоуровневой модели наставничества в техникуме предполагает не только обобщение опыта, но и совершенствование существующих практик наставничества, ее обновленный запуск обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение ожидаемых результатов – повышения конкурентоспособности профессионального образования в рамках реализации регионального проекта «Молодые профессионалы».

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно- нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции, т.е. способности формировать у себя новые «гибкие» навыки и компетенции самостоятельно.

3. АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Информационная справка

Государственное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Ангарский политехнический техникум» (ГБПОУ ИО «АПТ») – многопрофильная образовательная организация среднего профессионального образования, имеющая большой опыт реализации профессиональных образовательных программ. История создания Ангарского политехнического техникума связана с развитием нефтехимии в Иркутской области и строительством в Ангарске нефтехимического комбината. Техникум организован 1 августа 1947 года. Образовательный процесс реализуется по семи программам подготовки специалистов среднего звена технического, социально-экономического и естественнонаучного профиля. По всем специальностям и профессиям разработаны и реализуются основные профессиональные образовательные программы на основе ФГОС нового поколения.

Специальность 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) входят в ТОП-50 наиболее перспективных и востребованных профессий.

В техникуме функционируют библиотека, спортивные и актовые залы, компьютерные классы.

Студенты обеспечены литературой, имеют возможность выхода в сеть Интернет. Техникум имеет бессрочную лицензию на все реализуемые образовательные программы, свидетельство о государственной аккредитации. Средний контингент обучающихся ежегодно составляет около 670 человек. Активно развивается внебюджетная деятельность.

За последние 3 года прослеживается тенденция повышения трудоустройства выпускников, в среднем в течении двух лет после выпуска 83% выпускников трудоустраиваются, преимущественно в Иркутской области, остальные в других регионах России.

В 2016 году Ангарский политехнический техникум присоединился к движению «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия). Студенты специальности 18.09.02. Переработка нефти и газа принимают ежегодное участие по компетенции «Лабораторный и химический анализ» и завоевывают серебряные и бронзовые медали; по компетенции «Инженерный дизайн САД» 2018г. - серебряная медаль; по компетенции «Предпринимательство» 2019г. – серебряная

медаль, по компетенции «Бухгалтерский учет» 2022г. – серебряная медаль; по компетенции «Программное решение для бизнеса» 2022г. – серебряная медаль.

На базе техникума в аккредитованы площадки для проведения демонстрационного экзамена по направлениям «Бухгалтерский учет» и «Информационные технологии». Администрация техникума активно участвует в создании экспертного сообщества в Иркутской области.

При поддержке Минтруда России Национальное агентство развития квалификаций реализует на базе ГБПОУ ИО «АПТ» пилотный проект по централизованному прохождению теоретической части профэкзаменов с применением цифровых технологий.

Техникум взаимодействует с администрацией муниципального образования города, депутатами Иркутской областной Думы, руководителями предприятий малого и среднего бизнеса представителями градообразующих предприятий. Все это позволяет привлекать спонсорские ресурсы для укрепления материально-технической базы образовательного учреждения, укреплять взаимодействие в сфере наставничества по направлению «работодатель студент». За последние годы значительно расширилась сфера сотрудничества с предприятиями и организациями.

В рамках развития социального партнерства в техникуме осуществляется интеграция образования и производства, на предприятиях создаются места прохождения практического обучения, прохождения учебной и производственной практики. Специалисты этих предприятий участвуют в государственной итоговой аттестации выпускников, вносят предложения по повышению качества подготовки специалистов, участвуют в разработке рабочих программ учебных дисциплин, рецензируют дипломные проекты. Основными партнерами являются: АО «АНХК», ООО «ИНК», АО «АЗП», ООО «Сибмонтаж автоматика», ПАО «Иркутскэнерго», ООО «ИЭСК» «Центральные электрические сети, ЗАО «Стройкомплекс», ООО «Сибинтек», ООО «Баланс», ООО «Сибирские окна» и другие предприятия города и региона.

Воспитательная деятельность в Ангарском политехническом техникуме, быстро развивается на новой концептуальной основе.

Для обеспечения оптимальной социально-психологической, интеллектуальной, физиологической адаптации подростков к обучению, а также формирования здорового образа жизни студентов в техникуме, ведется комплексная работа. Опираясь на разработанный План мероприятий по поэтапному внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», в с 2018 года одним из вариантов выполнения самостоятельной работы студента по дисциплине «Физическая культура» является подготовка и непосредственно сдача норм ГТО в центре тестирования.

Самыми востребованными видами спорта среди студентов техникума

являются: бокс, волейбол, баскетбол. А так же танцы, легкая атлетика, футбол, пауэрлифтинг. В техникуме созданы условия для занятий спортом, имеется лыжная база, тренажерный зал. Проводится подготовка сборных команд техникума к городским и областным соревнованиям по волейболу, баскетболу, футболу, настольному теннису, занимались и в тренажерном зале.

Реализация патриотического воспитания обучающихся техникума осуществлялась всеми участниками учебно-воспитательного процесса: преподавателями, классными руководителями (кураторами) учебных групп, представителями родительского сообщества, администрацией техникума. Результатом проводимой работы по патриотическому воспитанию является привлечение обучающихся к организации, проведению и участию в мероприятиях гражданско-патриотической направленности, а также формирование их осознанной гражданско-патриотической позиции. Обучающиеся проявляли свою гражданскую позицию, активно участвуя в работе студенческого актива, ВПО «Кречет», выступая на мероприятиях городского и регионального уровней, а также взаимодействуя с отделом по молодежной политике Управления по культуре и молодежной политике администрации АГО, Молодежным центром «ЛИФТ», Советом ветеранов АГО, ОО «Тихие зори».

Ведущим направлением в области молодежной политики техникума является развитие системы студенческого самоуправления как особой формы самостоятельной деятельности, направленной на решение актуальных проблем студентов, повышения их социальной активности, поддержки общественно значимых инициатив. Координирует деятельность органов студенческого самоуправления студенческий совет техникума, состав которого ежегодно избирается на общей студенческой конференции.

Для воспитания нравственных идеалов и ценностей, а так же формирования активной жизненной позиции обучающихся в техникуме сформировано волонтерское движение «Луч добра». Ежегодно в ряды добровольцев волонтерского движения техникума принимается около 30 новых студентов. Проводятся разнообразные акции и мероприятия исторической, экологической и социальной направленности.

Ведется активная работа образовательной, проектной и научно-исследовательской деятельности. Студенты техникума – активные участники конференций, конкурсов и олимпиад различного уровня, 73% участников получают призовые места.

Свою главную задачу и стратегическую цель Техникум видит в непрерывном повышении качества предоставляемых образовательных услуг в соответствии с постоянно совершенствующимися стандартами профессионального образования в России, обеспечивая в конечном итоге формирование рынка высококлассных и востребованных специалистов – профессионалов своего дела. Для этого

педагогические работники проходят разнообразные курсы повышения квалификации (в том числе и форме стажировки), участвуют в научно-практических конференциях и семинарах направленных на повышение качества современного обучения. Трансляция опыта работы осуществляется посредством публикации научных статей; выступления на методических и педагогических советах, заседаниях предметно-цикловых комиссий; участие в круглых столах и прочее.

3.2. Цели и задачи программы многоуровневой модели наставничества

Программа многоуровневой модели наставничества в государственном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Ангарский политехнический техникум» разработана в рамках реализации региональных проектов «Национальная система квалификаций – конструктор карьеры» в 2022 году, «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование». Она регулирует в техникуме взаимоотношения между участниками практик наставничества по направлениям организации учебно-воспитательного процесса в рамках реализации образовательных программ по профессиям и специальностям СПО, программам дополнительного профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного образования детей и взрослых.

Основной целью внедрения многоуровневой модели наставничества является:

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого, выявления и совершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях развития общества.

Задачи реализации многоуровневой модели наставничества в техникуме:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося (студента и слушателя), молодого специалиста, начинающего педагога в сфере СПО, поддержка их индивидуальной образовательной траектории;

- создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- выявление и актуализация у педагогических работников, студентов и слушателей техникума «сильной» (внутренней устойчивой) мотивации к творческой и профессиональной деятельности;

- ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и инновационных программах;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование допрофессиональных навыков обучающихся общеобразовательных школ в различных областях знаний, умений и практических навыков через участие в профессиональных пробах и других мероприятиях техникума по ранней профориентации.

3.3. Механизм реализации Программы

Механизм реализации Программы представляет собой скоординированные по срокам и направлениям конкретные мероприятия, ведущие к достижению намеченных результатов. Управление, контроль и координацию деятельности по реализации Программы осуществляют кураторы наставничества, назначенные приказом директора.



Рисунок 2. Система контроля реализации Программы и результатов ее выполнения

В целях обеспечения контроля хода и результатов выполнения мероприятий, предусматриваемых Программой, предполагается разработка, утверждение и реализация ежегодных планов по направлениям реализации наставничества с последующими их анализами, формированием аналитического отчета, предоставляемых кураторами на заседании Педагогического совета не реже 1 раза в год.



Рисунок 3. Реализация Программы

Практики наставничества, опыт которых представлен в Программе, обеспечивают поддержание благоприятных условий для личностного и профессионального роста и развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества наставляемых, в первую очередь молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 3 лет, студентов и слушателей техникума.

3.4. Структурное представление практик наставничества

Структура многоуровневой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для успешной реализации программы наставничества в государственном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Ангарский политехнический техникум».

Подготовка условий для реализации многоуровневой модели наставничества в ГБПОУ ИО «АПТ» предполагает:

- формирование нормативно-правовой основы реализации программы;
- информирование педагогического коллектива (в том числе молодых специалистов), обучающихся, слушателей, родителей (законных представителей) о подготовке к реализации программы, сбор предварительных запросов со стороны будущих наставляемых и наставников;
- формирование команды и выбора кураторов, отвечающих за реализацию практик наставничества;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- формирование перспективного плана мероприятий и дорожной карты внедрения модели наставничества, определение необходимых ресурсов.

Ресурсное обеспечение реализации практик наставничества предполагает наличие высокопрофессионального кадрового педагогического потенциала, бизнес-партнеров, готовых делиться передовым практическим опытом работы.

В целом программа многоуровневой модели наставничества в техникуме реализуется параллельно по двум уровням (в двух средах), обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку процессов реализации наставничества.

Внешний уровень реализации программы наставничества предполагает взаимодействие ГБПОУ ИО «АПТ» с социумом: работодателями и бизнес-сообществом, представителями других образовательных организаций области, представителями региональной власти и органов местного самоуправления, другими внешними субъектами, заинтересованными в реализации программы наставничества.

Внутренний уровень предполагает взаимодействие на уровне образовательной среды техникума всех внутренних субъектов реализации программы наставничества: администрации техникума во главе с директором, педагога-психолога, социального педагога, методиста, опытных педагогов-наставников, обучающихся и их родителей (законных представителей), слушателей дополнительного профессионального образования, а также молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем работы в техникуме не более 3 лет.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение:

- информационного освещения реализации программы наставничества;
- взаимодействия с потенциальными внешними наставниками и бизнес-партнерами;

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с работодателями, социальными службами муниципальных образований, молодежными и другими организациями).

Ответственность за работу с внешней средой несут:

- директор, заместители директора, руководители структурных подразделений техникума;
- кураторы, ответственные за реализацию программы по направлениям наставничества.

Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на поддержание функционирования практик наставничества внутри техникума:

- взаимодействие с администрацией техникума, педагогическими работниками и активными студентами для формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

- взаимодействие с обучающимися (студентами и слушателями) и их родителями (законными представителями), молодыми и начинающими педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

- взаимодействие со всеми участниками практик наставничества на этапе реализации запланированных мероприятий, диагностирования результатов деятельности. Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной среды техникума несут:

- директор техникума, кураторы по направлениям практик наставничества;
- руководители структурных подразделений, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор;
- наставники-участники программы (на всех этапах).

Схематично модель взаимодействия элементов программы наставничества представлена ниже:



Рисунок 4. Модель взаимодействия элементов программы наставничества

3.5 Модель реализации программы наставничества в ГБПОУ ИО «АПТ»

Модель реализации программы наставничества на внешнем уровне предусматривает работа с социумом по формированию положительного имиджа программы наставничества ГБПОУ ИО «АПТ».

Программа предусматривает ее поэтапное внедрение в систему образовательного процесса техникума.



Рисунок 5. Этапы внедрения программы наставничества

Для полноценного внедрения программы в образовательный процесс необходимо соблюсти условия, представленные на рисунке 6.



Рисунок 6. Условия внедрения программы наставничества в образовательный процесс

Представленный этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько

точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудиторы для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и обучающихся - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).



Рисунок 7. Подведение итогов по программе наставничества

Составляющие механизма реализации многоуровневой модели наставничества:

- планирование деятельности по реализации программы наставничества в техникуме;
- решение организационных вопросов по подбору кадрового состава наставников;
- организация реализации выбранных практик наставничества;

- управление процессом реализации программы наставничества;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Основные используемые технологии: Интерактивные, тренинговые, проектные технологии.

Мониторинг и оценка. Диагностируемые параметры: организационные (системная планируемая деятельность); научно-методические (наличие методической базы и обеспеченности кадрами); личностные (мотивация и включенность в процесс наставнических отношений и др.)

Ожидаемые результаты: продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная обратная связь, передача опыта наставника наставляемому.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Описание практик наставничества, реализуемых в ГБПОУ ИО «АПТ»

4.1.1. Паспорт модели наставничества по направлению «работодатель – преподаватель»

Кураторы модели наставничества:	Заместитель директора по учебно-производственной работе методист
Профиль наставника:	Специалист профильного предприятия - работник с большим опытом работы, высокой квалификацией, обладающий полной знаний, умений и практического опыта работы по профилю предприятия, готовый оказывать помощь и делиться профессиональным опытом.
Профиль наставляемого (наставляемых):	Педагогические работники ГБПОУ ИО «Ангарский политехнический техникум», выполняющие функции мастеров производственного обучения и/или преподавателей дисциплин профессионального цикла.
Формы организации наставничества	Индивидуальная, очная.

Задачи наставничества:

- обеспечение соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям ФГОС СПО;
- актуализация знаний и умений, практического опыта педагога в соответствии с современным уровнем развития науки и техники.

Описание формы наставничества:

Реализация данного направления наставничества предполагает:

- организацию стажировок педагогических работников техникума в профильных организациях в соответствии с графиком стажировок, утверждаемым в техникуме;
- участие в разработке тем выпускных квалификационных работ (дипломных работ или проектов), привязанных к конкретному предприятию, где студенты проходят производственную практику (включая преддипломную);
- организацию государственной итоговой аттестации, в том числе в формате демонстрационного экзамена с учетом рекомендаций и предложений, вносимых работодателем.

Ожидаемые результаты:

- повышение опыта практической подготовки студентов к защите выпускных квалификационных работ по темам, привязанным к конкретным производствам;
- создание условий для проведения государственной итоговой аттестации, приближенных к реальным производственным ситуациям в рамках проведения демонстрационного экзамена;
- успешная аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности, квалификационную категорию;
- результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- доля педагогических работников (мастеров производственного обучения и/или преподавателей) прошедших стажировку на предприятиях города и курсы повышения квалификации, 100 %;
- удовлетворенность работодателей качеством образовательных услуг техникума, 100 %;
- доля тем выпускных квалификационных работ студентов соответствующих специфике современного производства профильных предприятий, 100 %.

4.1.2. Паспорт модели наставничества по направлению «работодатель (специалист-наставник) – студент (студенты)»

Куратор модели наставничества:	Заместитель директора по учебно-производственной работе
Профиль наставника:	Специалист профильного предприятия - работник с большим опытом работы, высокой квалификацией, обладающий полной знаний, умений и практического опыта работы по профилю предприятия, готовый оказывать помощь и делиться профессиональным опытом.
Профиль наставляемого (наставляемых):	Студент (студенты) 2-4 курсов, обучающийся в ГБПОУ ИО «АПТ» по одной из программ СПО.
Формы организации наставничества:	Индивидуальная, очная.

Задачи наставничества:

- создание условий для безопасного выполнения студентами практических заданий в рамках организации производственной практики;

- создание условий для профессионального роста студентов в процессе практического выполнения производственных заданий;
- расширение спектра взаимодействия работодателя (мастера-инструктора) и студентов в рамках реализации их практической подготовки;
- получение студентом конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- обеспечение соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям ФГОС СПО.

Описание формы наставничества:

Реализация данного направления наставничества предполагает взаимодействие ГБПОУ ИО «АПТ» и работодателя (профильного предприятия) с целью получения студентами практического опыта и навыков, необходимых для успешного освоения профессии и дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства:

- на 1 курсе обучения по образовательным программам СПО - заключение трехстороннего договора между потенциальным работодателем, студентом и его родителями (законными представителями) и техникумом;
- на 2-3-4 курсах обучения - организацию практического обучения в соответствии с договорами, заключаемыми с предприятиями по конкретному виду профессиональной деятельности.
- практическую подготовку студентов к чемпионатам «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на базе профильных предприятий.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- ведение практических работ по виду профессиональной деятельности в соответствии с требованиями нормативной документации;
- реализация рабочих программ производственной практики по видам профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС;
- результативность участия студентов в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- удовлетворенность студентов и их родителей качеством профессиональных образовательных услуг, 100 %.
- Увеличение доли студентов, успешно трудоустроенных в период прохождения производственной практики на предприятии на 5 %;
- увеличение результативности участия студентов в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на 5%.

4.1.3. Паспорт модели наставничества по направлению «преподаватель – группа преподавателей (старший наставник)»

Куратор модели наставничества	Заместитель директора по учебной работе, методист
Профиль наставника	Педагогический работник ГБПОУ ИО «АПТ», имеющий стаж работы в системе среднего профессионального образования не менее 3-х лет, опыт методической работы, с квалификационной категорией не ниже высшей.
Профиль наставляемого (наставляемых)	Педагогические работники ГБПОУ ИО «АПТ», участвующие в организации учебно-воспитательного процесса.
Формы организации наставничества	Индивидуальная, групповая, очная, дистанционная.

Задачи наставничества:

- совершенствование методического уровня педагогов в овладении инновационными педагогическими технологиями, в том числе цифровыми;
- активное использование цифровых технологий в организации учебно-воспитательного процесса техникума;
- трансляция опыта работы педагогов по организации учебных занятий, самостоятельной работы студентов с использованием современных онлайн-сервисов, активно-деятельностных педагогических технологий.

Ожидаемые результаты:

- создание современной информационной среды техникума, обеспечивающей условия для диссеминации опыта и внедрения в педагогическом коллективе современных методологий организации образовательного процесса;
- эффективное использование методик, приемов инновационных технологий, в том числе и цифровых, обеспечивающих повышение мотивации обучения, развития коммуникативных навыков, социализации, достижения высоких качественных показателей обучения студентов.

Описание формы наставничества:

Реализация данного направления наставничества предполагает проектирование образовательной среды техникума с использованием современных педагогических технологий, цифровых ресурсов, возможности широкого использования электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в учебно-воспитательном процессе техникума.

Функции старшего наставника сводятся к координированию деятельности

инициативных групп педагогов по внедрению и развитию комплекса новаций, проектированию образовательной среды техникума с элементами цифровизации, организации семинаров в соответствии с маршрутом развития коллектива.

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- увеличение доли педагогических работников уверенно владеющих навыками работы с цифровыми технологиями на 10 %;
- увеличение доли педагогических работников владеющих навыками работы по формированию учебного контента для организации электронного обучения и использования дистанционных технологий до 100 %;
- увеличение доли педагогических работников владеющих навыками работы с активно- деятельностными педагогическими технологиями на 10 %.

4.1.4. Паспорт модели наставничества по направлению «преподаватель – преподаватель»

Куратор модели наставничества:	Заместитель директора по учебной работе, методист
Профиль наставника:	Педагогический работник ГБПОУ ТО «АПТ», выполняющий роль наставника для одного или несколько молодых и начинающих специалистов, менее опытных коллег, имеющий стаж работы в системе среднего профессионального образования не менее 3-х лет, с квалификационной категорией не ниже первой.
Профиль наставляемого (наставляемых):	Молодой специалист, педагог, со стажем работы в техникуме не более 3 лет, не имеющий опыта работы в системе среднего профессионального образования.
Формы организации наставничества:	Индивидуальная, групповая, очная, дистанционная.

Задачи наставничества:

- Содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих педагогов;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими специалистами и опытными педагогами;
- обмен опытом в использовании современных форм организации учебных занятий, самостоятельной работы студентов;
- приобщение наставляемых педагогов к научно-исследовательской

деятельности, участию в качестве научных руководителей студентов в конкурсах и научно-исследовательских проектах различного уровня;

- адаптация педагогов к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в техникуме, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей;

- оказание помощи педагогам в подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

Описание формы наставничества:

Реализация данного направления наставничества предполагает определение профессиональных дефицитов наставляемого, проектирования индивидуальных маршрутов его профессионального развития, обеспечение методической и психологической поддержки, контроля, анализа и оценивания успешности реализации совместной работы наставника и наставляемого.

Реализация модели наставничества «преподаватель – преподаватель» осуществляется в техникуме комплексно: через индивидуальную работу наставников с наставляемыми, а также в рамках работы 1 ступени «Школы педагогического мастерства» (Школы начинающего преподавателя). Комплексная реализация данной практики наставничества позволяет сформировать в техникуме эффективную модель наставничества «преподаватель – преподаватель», содействующую быстрой адаптации начинающих педагогов, их профессиональному становлению, формированию традиций диссеминации педагогического мастерства. Популярной формой работы с наставляемыми педагогами является проведение образовательных и семинаров-практикумов, позволяющих педагогам осваивать азы цифровой грамотности, интерактивного общения со студентами, используя современные онлайн-сервисы и др.

Ожидаемые результаты:

- создание условий для повышения профессионального мастерства, удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 3 лет;

- положительная динамика профессионального развития наставляемого в течение года взаимодействия с наставником, приобретение наставляемым практически значимых компетенций (повышение мотивации, формирование гибких навыков, индивидуальной образовательной траектории и др.);

- сформированность системы мотивации педагогических работников к участию в конкурсах, конференциях различного уровня, проектной деятельности и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта;

- положительные отзывы молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 3 лет о сотрудничестве с педагогом-наставником;
- активность участия молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 3 лет в общественной жизни техникума, работе методического объединения кураторов, предметных (цикловых) комиссий.

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- процент профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 3 лет в течение первого года работы, не ниже 90%;
- увеличение доли педагогических работников, активно участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности, конкурсах и конференциях различного уровня на 15 %;
- доля молодых специалистов работающих в техникуме в течение пяти лет после получения высшего образования, 10%.

4.1.5. Паспорт модели наставничества по направлению «преподаватель – студент (группа студентов)»

Куратор модели наставничества	Заместитель директора по учебной работе, методист, педагог - психолог
Профиль наставника	Педагогический работник ГБПОУ ИО «АПТ» (преподаватель, классный руководитель), имеющий стаж работы в системе среднего профессионального образования не менее 3-х лет, с квалификационной категорией не ниже первой.
Профиль наставляемого (наставляемых)	Студент (студенты) ГБПОУ ИО «АПТ».
Формы организации наставничества	Индивидуальная, групповая, очная.

Задачи наставничества:

- качественное формирование у студентов профессиональных и общих компетенций в соответствии с требованиями ФГОС СПО;
- социальная адаптация студентов;
- формирование эффективной системы поддержки и развития одаренных студентов;
- формирование мотивации студентов к профессиональному росту и развитию.

Описание формы наставничества:

Реализация данного направления наставничества предполагает оказание

помощи талантливым и амбициозным студентам в планировании своей карьеры, развитии соответствующих навыков и компетенций.

Реализуется практика наставничества методистом, преподавателем, а также классным руководителем учебной группы через передачу знаний, навыков и компетенций, организацию общеразвивающих мероприятий для дальнейшей социальной адаптации, профессионального карьерного развития студентов.

Ожидаемые результаты:

- ежегодное повышение доли обучающихся, принимающих участие в конкурсных мероприятиях различного уровня;
- ежегодный рост (или стабильность) показателей участия студентов техникума в региональных чемпионатах «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс Россия;
- высокий показатель мотивации к обучению по рабочим профессиям и специальностям СПО;
- сформированность гибких навыков, необходимых для гармонично развивающейся личности студентов;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обученность наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- удовлетворенность студентов и родителей (законных представителей) качеством учебно-воспитательной работы участников образовательного процесса на 100%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в кружках и объединениях дополнительного образования на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в студенческом самоуправлении, волонтерском движении на 7%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в научно-исследовательской и проектной деятельности на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих во всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства на 15%.

4.1.6. Паспорт моделей наставничества по направлениям

**«преподаватель – слушатель (группа слушателей)»,
«преподаватель – студент – слушатель (группа слушателей)»**

Куратор модели наставничества:	Заместитель директора по учебно-производственной работе
Профиль наставника:	Педагогический работник ГБПОУ ИО «АПТ», имеющий стаж работы в системе среднего профессионального образования не менее 3-х лет, с квалификационной категорией не ниже первой. Студент ГБПОУ ИО «АПТ», имеющий высокие показатели обучения, активно участвующий в студенческой жизни техникума.
Профиль наставляемого (наставляемых):	-Учащиеся 6-11 классов общеобразовательных организаций муниципального образования город Ангарска. -Учащийся (учащиеся) 6-11 классов общеобразовательных организаций муниципальных образований Иркутской области и других регионов Российской Федерации, желающие получить допрофессиональные навыки по программе «Туризм». -Представитель (представители) работающего населения, которым требуется повышение квалификации.
Формы организации наставничества:	Групповая, индивидуальная, очная, дистанционная с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (с целью вовлечения в практику наставничества широкого круга слушателей).

Задачи наставничества:

- помощь школьникам в определении личных образовательных перспектив, осознания личностного потенциала;
- развитие гибких навыков учащихся – потенциальных абитуриентов (коммуникация, целеполагание, планирование, организация);
- формирование осознанного выбора траектории обучения учащихся общеобразовательных школ.

Описание практик наставничества:

«преподаватель – группа учащихся общеобразовательных организаций»	Реализация программы в рамках федерального проекта по ранней профессиональной ориентации учащихся 6-11 классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее».	Программы: - Лаборант химического анализа - Механик. Ознакомительный уровень - Бухгалтер - Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
	Реализация программ через предпрофильные курсы, практические занятия по развитию допрофессиональных навыков (включая раннюю профориентацию в 6-11 классах образовательных школ) по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам.	Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы
«преподаватель – группа слушателей старше 18 лет»	Реализация программ профессионального обучения и программ дополнительного профессионального образования в соответствии с лицензией.	Рабочие программы отдела дополнительного образования

Ожидаемые результаты:

- расширение сферы реализации мероприятий по ранней профессиональной ориентации учащихся 6-11 классов общеобразовательных организаций в рамках федерального проекта «Билет в будущее.
- активное развитие гибких навыков слушателей, необходимых для гармоничного развития и совершенствования личного и профессионального роста;
- расширение территории реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы
- наличие положительных отзывов, благодарностей от слушателей и их родителей (законных представителей).

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- увеличение доли слушателей при реализации мероприятий по ранней профессиональной ориентации учащихся 6-11 классов общеобразовательных организаций в рамках федерального проекта «Билет в будущее» на 10%;
- увеличение числа студентов-волонтеров, вовлеченных в реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ на 20%;
- удовлетворение потребности работающего населения в повышении квалификации, 10%.

4.1.7. Паспорт модели наставничества по направлению «студент – студент (группа студентов)»

Куратор модели наставничества:	Заместитель директора по воспитательной работе.
Профиль наставника:	Студент старшей ступени (3 – 4 курсов обучения) ГБПОУ ИО «Ангарский политехнический техникум», демонстрирующий высокие образовательные результаты, успешный опыт участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия). Студент старшей ступени (3 – 4 курсов обучения) ГБПОУ ИО «Ангарский политехнический техникум», демонстрирующий высокие образовательные результаты, успешный опыт участия в научно- исследовательских проектах, победитель конкурсов научно- исследовательской и проектной деятельности, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Студент старшей ступени (3 – 4 курсов обучения) ГБПОУ ИО «Ангарский политехнический техникум», демонстрирующий высокие образовательные результаты, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, активно участвующий в студенческой и спортивной жизни техникума, осуществляющий волонтерскую деятельность.
Профиль наставляемого (наставляемых):	Студент (студенты) 1-2 курсов, обучающийся в ГБПОУ ИО «АПТ» по одной из программ СПО.
Формы организации наставничества	Индивидуальная, групповая, очная, дистанционная.

Задачи наставничества:

- формирование эффективной системы поддержки и развития одаренных студентов;
- развитие гибких навыков студентов (коммуникация, целеполагание, планирование, организация);
- повышение мотивации студентов к профессиональному совершенствованию;
- формирование общих компетенций студентов-старшекурсников;
- адаптация первокурсников к образовательному процессу в техникуме.

Описание формы наставничества:

«студент-победитель олимпиад, чемпионатов Ворлдскиллс – студент (группа студентов)» 1-2 курсов	Студент-старшекурсник, имеющий успешный опыт участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) делится опытом с «начинающими профессионалами», осуществляя индивидуальное консультирование, участвуя в мастер-классах. Данная практика наставничества формирует траекторию профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его наставляемых.
«студент-участник научного сообщества – студент (группа студентов)» 1-2 курсов	Студент, имеющий успешный опыт реализации научно-исследовательских проектов, победитель конкурсов научно-исследовательской и проектной деятельности, в рамках работы студенческого научного общества делится опытом с другим студентом (студентами). Такая практика наставничества способствует формированию общих компетенций, как у наставляемых, так и у студента-наставника.
«студент-общественный куратор – студент (группа студентов)»	Осуществляется в рамках реализации комплекса мероприятий по развитию системы студенческого самоуправления и волонтерской деятельности в целях развития общих компетенций студентов, гибких навыков.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивации к достижению высоких результатов в освоении рабочей профессии или специальности СПО среди студентов техникума;
- рост качества сформированности общих компетенций студентов;

- увеличение численности обучающихся, занятых научно-исследовательской и проектной деятельностью;
- формирование системы активного развития гибких навыков студентов, необходимых для гармоничного становления личности
- формирование у студентов старшего курса, выполняющих обязанности общественного куратора, первичных навыков руководителей структурного подразделения;
- раскрытие организаторского потенциала студентов – общественных кураторов;
- снижение адаптационного периода у студентов первого курса;
- эффективное функционирование студенческого самоуправления в ГБПОУ ИО «АПТ»;
- трансляция успешного опыта.

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- ежегодный рост числа студентов, принимающих участие в олимпиадах профессионального мастерства, конкурсных мероприятиях различного уровня на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в региональных чемпионатах «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс Россия в планируемый период на 5%;
- увеличение доли студентов техникума, успешно участвующих во всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в научно-исследовательских проектах, проектной деятельности на 1%;
- увеличение доли студентов - победителей конкурсов в области научно-исследовательской и проектной деятельности на 1%;
- увеличение доли студентов техникума, успешно участвующих в студенческой жизни техникума на 5%;
- удовлетворенность качеством учебно-воспитательной работы участников образовательного процесса, 100%.

4.2. Дорожная карта реализации практик наставничества в ГБПОУ ИО «АПТ»

Основным этапом реализации многоуровневой модели наставничества в ГБПОУ ИО «АПТ» является ежегодное планирование работ (таблица 1) с учетом основных направлений реализации моделей наставничества:

- Организационно-методическое сопровождение деятельности.
- Программно-методическое сопровождение деятельности.

- Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг.
- Информационное сопровождение деятельности.
- Управление реализацией многоуровневой модели наставничества.

Таблица 1 Реализация многоуровневой модели наставничества

№ п/п	Направление практик наставничества	Срок реализа- ции	Ответственные исполнители	Ожидаемый результат	Документы, закрепляющие результат
1	2	3	4	5	6
1. Реализации модели наставничества «преподаватель – преподаватель» (группа преподавателей)»					
1.1	- индивидуальное наставничество в рамках работы с молодым специалистом, педагогом, со стажем работы в техникуме не более 2 лет, не имеющим опыта работы в системе СПО.	ежегодно по отдельным планам работы	Методист, педагоги-наставники	профессиональная и социальная адаптация молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 2 лет в течение первого года работы.	план работы наставника, индивидуальный план работы наставляемого; отчет наставника; результаты анкетирования наставляемых педагогов по итогам года.
1.2	- коллективное наставничество в рамках работы школы начинающего специалиста		методист	- эффективное использование инновационных технологий, в том числе цифровых, обеспечивающих повышение мотивации обучения, развития коммуникативных навыков, социализации, достижения высоких качественных показателей обучения студентов; диссеминация	план работы школы начинающего специалиста на учебный год; отчет о работе ШНС.

				опыта педагогов техникума в области использования современных активно-деятельностных технологий в организации учебных занятий.	
2. Реализация модели наставничества «работодатель – преподаватель»					
2.1	-прохождение стажировок педагогическими работниками профильных предприятиях	ежегодно по отдельным планам на графикам работы	начальник отдела кадров; зам.директора по производственной работе	- повышение профессиональной компетентности в области знаний, умений и навыков, непосредственно связанных профессиональной деятельностью педагогического работника.	удостоверения, договоры о прохождении стажировок; протоколы заседания аттестационных комиссий,
2.2	-участие работодателя в проведении государственной итоговой аттестации по реализуемым образовательным программам;		зам.директора по производственной работе, методист, заведующие отделениями, председатели ПЦК.	- совместная работа по ежегодному обновлению учебно-планирующей документации по организации государственной итоговой аттестации по реализуемым образовательным программам.	актуализируемые программы государственной итоговой аттестации по реализуемым образовательным программам; ежегодно актуализируемый перечень тем выпускных квалификационных работ с учетом рекомендаций работодателей.
2.3	-участие работодателя в разработке тем выпускных квалификационных работ, привязанных к специфике профильного предприятия.				
3. Реализации модели наставничества «работодатель – студент»					
3.1	- организация практической подготовки групп студентов на	ежегодно по отдельным планам работы	зам.директора по производственной работе	- использование современной материально-технической базы	договоры о прохождении практики на предприятиях;

	профильных предприятиях;		заведующие отделениями;	профильных предприятий для формирования прочных профессиональных навыков студентов.	ведение журналов практического обучения, дневников производственной практики, аттестационных листов.
3.2	- участие работодателя в подготовке студентов к чемпионатам «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия);				наградные документы (дипломы, грамоты) призеров – участников.
3.3	- организация практико-ориентированной подготовки студентов техникума с элементами дуального обучения.				договоры о прохождении производственной практики на предприятиях; результативность промежуточной аттестации (экзаменационные ведомости, ведомости сдачи зачетов).
4. Реализация модели наставничества «преподаватель – студент (группа студентов)»					
1	- организация учебно-воспитательного процесса по образовательным программам СПО и дополнительного профессионального образования;	ежегодно по отдельным планам работы	Методист, заведующие отделениями; заведующий отделом ДО	- высокий показатель мотивации к обучению по рабочим профессиям и специальностям СПО; - ежегодное повышение доли обучающихся, принимающих участие в конкурсных мероприятиях различного уровня.	актуализированные учебные планы по реализации образовательных программ СПО; календарные графики учебного процесса; актуализированные учебно-методические комплексы по реализуемым программам.

4.2	- организация внеурочной деятельности студентов, включая участие в конкурсах, предметных олимпиадах, научно-исследовательской и проектной работе, творческих и спортивных объединениях техникума		методист; председатели ПЦК	- сформированность гибких навыков, необходимых для гармонично развивающейся личности студентов; - раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала студентов, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории; - сформированность творческой личности студента, способного принимать нестандартные решения, умеющего креативно мыслить, демонстрирующего разносторонность, гибкость, оригинальность, вариативность мышления, испытывающего потребность самовыражения.	план методической работы ГБПОУ ИО «АПТ»; планы работы предметных (цикловых) комиссий.
-----	--	--	----------------------------	---	---

5. Реализация модели наставничества «студент – студент (группа студентов)»

5.1	- практика наставничества «студент-победитель олимпиад, чемпионатов «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) – студент (группа студентов) 1-2 курсов»;	ежегодно по отдельным планам работы	Зам.директора по воспитательной работе, методист	- результативность участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия).	результаты участия в олимпиадах, чемпионатах профессионального мастерства различного уровня.
-----	--	-------------------------------------	--	---	--

5.2	- практика наставничества: «студент-участник научного сообщества – студент (группа студентов) 1-2 курсов»;	представитель студенческого научного общества	- трансляция опыта участия студентов в научно-исследовательской и проектной деятельности; - демонстрация гибких навыков, сформированных компетенций через выступления на конференциях, круглых столах, форумах и т.д.	наградной материал (дипломы, грамоты) призеров – участников.
5.3	- практика наставничества: «студент-общественный куратор – студент (группа студентов)».	Зам.директора по воспитательной работе, методист	- эффективное функционирование студенческого самоуправления в ГБПОУ ИО «АПТ»; - трансляция успешного опыта реализации проекта «Общественный куратор»; раскрытие организаторского потенциала студентов – общественных кураторов; - формирование у студентов старшего курса, выполняющих	программа воспитания ГБПОУ ИО «АПТ» программа адаптации студентов первого курса в ГБПОУ ИО «АПТ»; годовой план работы студенческого самоуправления.

				обязанности общественного куратора, первичных навыков руководителей структурного подразделения.	
6. Реализация модели наставничества: «преподаватель – слушатель (группа слушателей)»					
6.1	- практики наставничества «преподаватель – группа учащихся общеобразователь- ных школ»	ежегодно по отдельным планам работы	Зам директора по УПР, методист, преподаватель- наставник	- оказание помощи в определении личных образовательных перспектив, осознания личностного потенциала; - развитие гибких навыков (коммуникации, целеполагания, планирования, организации); - осознанный выбор траектории обучения.	реализуемые программы: Лаборант химического анализа - Механик. Ознакомительный уровень - Бухгалтер - Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудован ия
6.2	- практика наставничества «преподаватель – группа слушателей старше 18 лет».		преподаватели и мастера производствен ного обучения	- формирование необходимых практических компетенций у слушателя в соответствии с программой повышения квалификации.	рабочие программы отдела дополнительного образования

5. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

5.1. Мониторинг реализации Программы

Мониторинг в процедуре оценки наставничества - это система сбора, обработки, хранения и распространения информации о процессе наставничества в целом или отдельных его элементах, которая позволяет судить о состоянии этого процесса в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Задачи мониторинга: оперативно формировать актуальную информацию о процессе, характеризовать сам процесс и его динамику, своевременно определять риски. Эту задачу осуществляют кураторы по направлениям реализуемых практик наставничества.

Мониторинг и оценка позволяют отследить негативные проявления и повысить эффективность реализуемой программы наставничества.

Кураторы, ответственные за реализацию направлений программы наставничества, назначаются приказом директора техникума. Куратором может стать представитель администрации техникума, руководитель структурного подразделения или педагогический работник техникума, деятельность которого связана с организацией учебно-воспитательного процесса студентов и слушателей в рамках основного и дополнительного профессионального образования, реализации школы общественного куратора в рамках студенческого самоуправления, школы педагогического мастерства в рамках методического сопровождения работы педагогов техникума.

К зоне ответственности куратора относят следующие направления работы:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых в рамках реализации одного из направлений наставничества;
- контроль реализации моделей наставничества по направлению наставничества;
- решение организационных и информационно-методических вопросов, возникающих в процессе реализации направления наставничества;
- оценка вовлеченности наставляемых (молодых специалистов, начинающих педагогов, студентов, слушателей) в соответствии с реализуемым направлением наставничества;
- мониторинг реализации программы наставничества и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Результатом мониторинга является аналитика результатов практик наставничества, которая позволяет выделить сильные и слабые стороны практик, изменения качественных и количественных показателей, расхождения между ожиданиями и реальными результатами реализации Программы.

Важно при анализе результатов практик наставничества выделять

специфические показатели практик наставничества, учитывающие направления реализации:

- количество студентов техникума, планирующих стать наставниками первокурсников;
- количество выпускников техникума трудоустроенных на предприятиях региона;
- посещаемость студентами творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент научно-исследовательских проектов, имеющих практическую значимость, разработанных студентами и молодыми специалистами техникума;
- процент учащихся образовательных школ, прошедших профессиональные пробы;
- количество методических разработок, статей, проектов, исследований молодого специалиста, начинающего неопытного педагога, выступавшего в роли наставляемого.

5.2. Ожидаемые риски Программы и возможные пути их решения

Ожидаемыми рисками в процессе реализации Программы могут быть риски связанные с формальностью отношения к наставничеству участниками программы, изменением мотивации наставляемого, его завышенными ожиданиями, «выгоранием», возникновением недоверия к наставнику и др. В связи с этим в рамках ежегодно планируемых мероприятий Программы предполагается ведение мониторинга этапов реализации наставничества, анализа обратной связи от участников практик наставничества, анализа динамики качественных и количественных показателей.

Среди возможных путей решения рисков в процессе реализации Программы можно выделить:

- завышенные ожидания: правильное соотнесение ожиданий, как со стороны наставника, так и наставляемого, с осознанием личной ситуации, уровня личного опыта и имеющихся ресурсов;
- изменение мотивации: в ходе реализации наставничества, особенно если наставник и наставляемый встречаются нерегулярно, возможна потеря мотивации к коммуникации. В связи с этим в ходе реализации Программы постоянно поддерживать коммуникацию, уточнять запросы наставляемого и возможные ресурсы, осуществлять коррекцию процесса взаимодействия;
- сопротивление родителей (законных представителей) на участие обучающегося, слушателя в программе наставничества: родительское участие и согласие имеют решающее значение для создания атмосферы успешных отношений

наставничества. Поэтому особо важно дать родителю (законному представителю) полную информацию о программе наставничества (о целях, задачах, ответственных лицах, продолжительности встреч) и убедить в том, что основная роль наставника заключается в руководстве и дружбе с ребенком, а не замене родителей.

- формальное отношение наставника: решением подобного риска в реализации Программы наставничества будет проработка и применение четких критериев отбора наставника на первом этапе наставничества.

Все перечисленные риски реализации Программы учитываются при составлении SWOT- анализа, по результатам которого делается вывод о сильных и слабых сторонах реализации отдельной практики наставничества или всей Программы многоуровневой модели наставничества в техникуме в целом:

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

5.3. Диагностика результативности Программы

При диагностике результативности реализации Программы многоуровневой модели наставничества в целом (и по отдельным направлениям наставничества) в первую очередь учитываются общие критерии оценки реализуемых практик наставничества:

- разработанность форм диагностики деятельности наставников и наставляемых (формы анкетирования наставляемых, формы отчетности наставников);
- научная обоснованность инструментов оценки (в соответствии с принципами, заложенными в методологии наставничества);
- отработанность процедуры диагностирования.

С целью диагностирования результативности практик наставничества в техникуме формируется документационная база, включающая инструментарий, в основе которого используется методика, предложенная национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» [5]. Данная методика позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня свой специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдения и др.). Применение методики дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения.

6. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественный показатель (индикатор) достижения цели проекта	Базовое значение*	Значения показателей (индикаторов) по годам			
		2022	2023	2024	2025
Доля педагогических работников и преподавателей прошедших стажировку на предприятиях города и курсы повышения квалификации, %.	100	100	100	100	100
Доля педагогических работников, прошедших обучение по стандартам Ворлскиллс, по проведению демонстрационного экзамена, %.	23	23	29	30	32
Процент профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 2 лет в течение первого года работы, %.	95	98	100	100	100
Доля молодых специалистов, начинающих педагогов со стажем работы в техникуме не более 2 лет, участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности, %.	75	90	100	100	100
Доля молодых специалистов работающих в техникуме в течение пятилет после окончания Вуза, %.	3	3	7	9	15
Удовлетворенность работодателей качеством образовательных услуг техникума, %.	100	100	100	100	100
Удовлетворенность студентов и их родителей (законных представителей) качеством профессиональных образовательных услуг техникума, %.	100	100	100	100	100

Увеличение доли педагогических работников уверенно владеющих навыками работы с цифровыми технологиями на 15 %.	65	80	95	95	100
Увеличение доли педагогических работников владеющих навыками работы по формированию учебного контента для организации электронного обучения и использования дистанционных технологий на 10 %.	70	80	90	100	100
Увеличение доли педагогических работников владеющих навыками работы с активно-деятельностными педагогическими технологиями на 15 %.	80	95	100	100	100
Увеличение доли студентов, успешно трудоустроенных в период прохождения производственной практики на предприятии на 5 %.	30	35	40	45	50
Увеличение результативности участия студентов в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) на 5 %.	20	25	30	35	40
Доля тем выпускных квалификационных работ студентов соответствующих специфике современного производства профильных предприятий, %.	100	100	100	100	100
Увеличение доли студентов, успешно участвующих во всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства на 5%.	20	20	25	30	35

Увеличение доли студентов, успешно участвующих в научно-исследовательской и проектной деятельности на 1%.	15	16	17	18	20
Увеличение доли студентов, успешно участвующих в студенческом самоуправлении, волонтерском движении на 5%.	25	30	35	40	45
Увеличение доли студентов, успешно участвующих в кружках и объединениях дополнительного образования на 5%.	10	15	20	25	30
Увеличение доли слушателей при реализации мероприятий по ранней профессиональной ориентации учащихся 6-11 классов общеобразовательных организаций в рамках федерального проекта «Билет в будущее» на 10%.	60	70	80	90	100
Удовлетворение потребности работающего населения в повышении квалификации, %.	100	100	100	100	100
Планируемые результаты реализации Программы	В ГБПОУ ИО «АПТ» к концу 2023 года сформирована современная информационно-коммуникативная среда для воспитания и подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями: – эффективная система выявления, поддержки и развития профессиональных компетенций студентов техникума для их дальнейшего участия в региональных, отраслевых, национальных чемпионатах (конкурсах) по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия); – система эффективного участия работодателей в образовательном процессе; – расширены возможности доступа к получению				

	качественного образования за счет применения различных образовательных технологий, в том числе с помощью организации дистанционного обучения и внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели обучения; – современная инфраструктура профориентационной работы, обеспечивающая сопровождение профессионального самоопределения, профессионального выбора обучающихся, трудоустройства и социально- профессиональную адаптацию выпускников по востребованным экономикой города и региона профессиями специальностям; доступная образовательная среда для социальной и трудовой адаптации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
--	--

Ресурсное обеспечение	Обоснование
1. Нормативно-правовое:	Формирование и систематическое обновление нормативно-правовой базы: – законодательство Российской Федерации, – законы Иркутской области, – постановления и распоряжения правительства Иркутской области, – изданные в соответствии с ними нормативные правовые акты органов исполнительной власти Иркутской области, приказы Учредителя, – Устав государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарский политехнический техникум», – лицензия на осуществление образовательной деятельности, – свидетельство о государственной аккредитации, – локальные нормативные акты, регламентирующие учебный процесс, образовательный процесс, трудовые отношения, права и обязанности работников, финансовую деятельность, локальные акты по самоуправлению в техникуме.
2. Научно-методическое:	– Актуализация базы наставляемых. – Актуализация базы наставников. – Разработка базы диагностических методик, направленных на отслеживание результатов Программы. – Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества для каждой из наставнической групп.
3. Информационно-коммуникационное:	– Информирование педагогического коллектива о характере преобразований в техникуме (сайт, СМИ, электронная библиотека, информационные стенды). – Размещение информации о реализации многоуровневой модели наставничества на официальном сайте техникума.
4. Кадровое:	– Повышение профессиональной компетентности педагогов, участвующих в программе наставничества через различные формы курсов.
5. Организационно-управленческое:	– Актуализация перечня социальных партнеров в целях привлечения к реализации программы наставничества. – Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению многоуровневой модели наставничества.

	– Оформление согласий на обработку персональных данных участников многоуровневой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста. – Организация работы наставнических пар или групп. – Утверждение индивидуальных планов наставляемых. – Контроль процедуры внедрения и реализации многоуровневой модели наставничества.
6. Мотивационное:	– Совершенствование системы стимулирования результативной деятельности педагогов (через формы материального и морального поощрения). – Развитие заинтересованности и мотивации студентов с помощью развития студенческого самоуправления, чемпионатного движения «Молодые профессионалы» (Ворлскиллс Россия). – Развитие заинтересованности и мотивации слушателей, включая учащихся общеобразовательных школ с помощью методик ранней профориентации.
7. Материально-техническое:	Учебная материально-техническая база техникума сосредоточена в трех корпусах. Общая площадь зданий составляет 12096,5 м², в том числе: – главный учебный корпус – 7365,7 м²; – учебный корпус 3 – 1762,8 м²; – учебно-производственный комплекс – 569,8 м²; – общежитие – 2395,5 м². Лаборатории и кабинеты оснащены оборудованием, стендами, макетами, действующими тренажерами, плакатами в соответствии с программными требованиями. На 01.01.2022 г. библиотечный фонд ГБОУ ИО «АПТ» составляет 21079 ед. В том числе: учебная литература – 15047 ед.; художественная литература – 3885 ед., учебно-методические издания – 2108 ед., электронные документы – 39 ед., электронная библиотека «Академия» 1154 ед. доступов. До 07.02.2022 полная подписка электронная библиотека «Юрайт» – 10000 экз. Библиотека техникума предоставляет всем студентам и преподавателям возможность работы с электронными ресурсами удаленного доступа электронно - библиотечной системы (ЭБС). Обеспеченность в соответствии с требованиями ФГОС составляет 100%.

Список используемых источников

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Приказ Минобрнауки России и Минпросвещения России от 05.07.2020 №885/390 «О практической подготовке обучающихся» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.09.2020 №59778).
5. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».
6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
7. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
8. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16).
9. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16).
10. 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);
11. Методические рекомендации по реализации программ наставничества обучающихся Министерство просвещения российской

федерации письмо от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

12. Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2025 гг. (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2019 года N 363 (с изменениями на 18 октября 2021 года).

13. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р);

14. Локальные акты техникума:

- Устав ГБПОУ ИО «АПТ», утвержденный приказом министерства образования Иркутской области от 11.07.2014г. № 743-мр;
- Программа развития ГБПОУ ИО «АПТ» на 2018-2023гг., утв. 31.08.2018 г.;
- Программа профессионального воспитания и социализации обучающихся ГБПОУ ИО «АПТ» «Профессионалы будущего», утв. 20.12.2029 г.;
- Положение об индивидуальном проекте обучающихся утвержденное приказом от 01.09.2020 №260/2.
- Положение о студенческом самоуправлении утвержденное приказом от 02.09.2019 №330.
- Положение о системе наставничества педагогических работников ГБПОУ ИО «АПТ» утвержденное приказом от 02.03.2022 №95.
- Положение о «Школе начинающего специалиста»
- другие локальные нормативные акты техникума.