


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
ФОКИНСКИЙ ФИЛИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БРЯНСКИЙ ТЕХНИКУМ ЭНЕРГОМАШИНОСТРОЕНИЯ
И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО
СОЮЗА М.А. АФАНАСЬЕВА»

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
№ 1 от 30.08.2021 г.

Утверждаю
зам. директора техникума
по работе с филиалом
 Е.В. Николаева
« 30 » 08 2021г.

ПРОГРАММА МНОГОУРОВНЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА
ФОКИНСКОГО ФИЛИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БРЯНСКИЙ ТЕХНИКУМ ЭНЕРГОМАШИНОСТРОЕНИЯ
И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО
СОЮЗА М.А. АФАНАСЬЕВА»
НА ПЕРИОД С 2021 – 2025 г.г.

Содержание

1 Паспорт программы	3
2 Концептуально-методическое обоснование программы.....	10
2.1. Содержание проблемы, необходимость её решения программно- целевым.....	10
2.1.1. Постановка проблемы	10
2.1.2. Общая характеристика методологии наставничества	12
2.1.3. Принципы реализации Программы.....	13
2.1.4. Типы наставничества.....	14
2.1.5. Уровни становления социального партнерства	16
2.2. Термины и определения	18
2.3. Актуальность Программы наставничества	19
3 Аналитическое обоснование программы	23
3.1. Историческая справка	23
3.2. Цели и задачи Программы многоуровневой модели наставничества	24
3.3. Механизм реализации Программы	26
3.4. Структурное представление практик наставничества	27
3.5. Модель реализации Программы наставничества в Фокинском филиале ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева.....	30
Список использованных источников.....	33

1 ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.1 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 № 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 № 16)
- Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16)

- Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16)
- 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. № Р-145);
- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
- Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 гг. (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2015 № 1297);
- Стратегия, развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р)

1.2. 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 (студента и слушателя), молодого специалиста, начинающего педагога в сфере СПО, 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 и слушателей техникума «сильной» (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 специальности 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.

1.3. Сроки и этапы реализации программы

Реализация программы многоуровневой модели наставничества в Фокинском филиале ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева рассчитана на 2021-2025 годы и включает в себя три основных этапа:

1 этап (2021 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.

2 этап (2022-2025 гг.) - Практический

Реализация Программы:

Совершенствование комплекса условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов 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:

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 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 электронного сборника.

1.4. Основные направления реализации практик наставничества

Наставничество по направлению «работодатель - преподаватель»

Наставничество по направлению «работодатель (специалист - наставник)- студент (студенты)»

Наставничество по направлению «преподаватель – группа преподавателей (старший наставник)»

Наставничество по направлению «преподаватель - преподаватель»

Наставничество по направлению «преподаватель - студент (группа студентов)»

Наставничество по направлениям «преподаватель — слушатель (группа слушателей)», «преподаватель - студент – слушатель (группа слушателей)»

Наставничество по направлению «студент - студент (группа студентов)»

1.5. Ожидаемые результаты

Измеримое улучшение образовательных показателей студентов и слушателей в рамках освоения универсальных технологий передачи опыта, знаний, формирования навыков, повышение мотивации к получению специальности, успешного освоения профессиональных и общих компетенций, посредством общения с наставником, основанного на доверии и партнерстве.

Измеримое улучшение личностных практико-ориентированных показателей педагогических работников колледжа (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 регионального уровня среди педагогов.

Успешное прохождение ГИА обучающимися колледжа в форме демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия.

Повышение эффективности существующей системы участия работодателей в образовательном процессе.

Расширение возможностей доступа к получению качественного образования за счёт применения различных образовательных технологий, в том числе с помощью организации дистанционного обучения и внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.

Повышение эффективности современной инфраструктуры профориентационной работы, обеспечивающей сопровождение профессионального самоопределения, профессионального выбора обучающихся, трудоустройства и социально-профессиональную адаптацию выпускников по востребованным экономикой г. Фокино и региона специальностям.

Создание доступная образовательная среда для социальной и трудовой адаптации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

2 КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

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

2.1.1. Постановка проблемы

В социально-экономическом развитии Брянской области в настоящий момент происходят изменения, вызванные трансформацией производственных процессов и технологий, цифровизацией экономики, развитием социального и негосударственного сектора. Прорыв в развитии экономики региона связывается с повышением технологичности, наукоемкости и эффективности основных операционных процессов ключевых отраслей экономики. Ведется активная работа по техническому перевооружению, переоснащению ведущих производств современным оборудованием, что потребует дополнительного привлечения работников, занятых в машиностроительном, перерабатывающем, строительном, агропромышленном кластерах. Особая роль в социально-экономических отношениях и воспроизводстве квалифицированных кадров регионального рынка труда отводится сфере профессионального образования.

Основные направления развития системы среднего профессионального образования определены в национальном проекте «Образование», который 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. Обозначенные цели должны быть достигнуты к 2025 году путем максимально полного раскрытия потенциала личности обучающегося, необходимого для успешной социализации и профессиональной самореализации в современных условиях изменчивости, нестабильности экономики, а также ее цифровой трансформации.

Достижение показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» предполагает возрождение и расширение института наставничества путем вовлечения в различные формы наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования. В связи с этим в рамках реализации федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» большое внимание уделяется:

- подготовке педагогических кадров, владеющих компетенцией соответствии с современными стандартами, включая и стандарты Ворлдскиллс Россия, и передовыми технологиями;
- внедрению программ профессионального обучения по наиболее востребованным и перспективным профессиям;
- 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 образовательном процессе образовательной организации. Внедрение и последующее развитие многоуровневой модели наставничества в системе среднего профессионального образования позволит обеспечить привлечение в роли наставников работников предприятий и организаций из реального сектора экономики. Таким образом, внедрение методологии наставничества в практику работы учреждений, реализующих программы среднего профессионального образования, позволит с одной стороны добиться повышения профессионализма обучающихся, начинающих педагогических

работников, добиться комплексного улучшения образовательных результатов, а также наладить устойчивое эффективное взаимодействие между разными уровнями образования и реальным сектором экономики Брянской области.

2.1.2. Общая характеристика методологии наставничества

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально 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 ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника 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 концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и продуктивным опытом, позволяющих понять процесс взаимодействия наставника (первый субъект 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;
 - кураторов программы наставничества;
- обеспечения суверенных прав личности, предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания 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, направленной на сохранение индивидуальных приоритетов в создании собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, тендерных, 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 тендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

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

2.1.4. Типы наставничества

Определяют 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 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 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 колледжа) 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 руководителем или консультантом 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.

Наставничество предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает 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, договоренностей.
- Организационно-методический уровень
- 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, основным результатом 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.

Структура взаимодействия наставника и наставляемого



2.2. Используемый понятий аппарат

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 и др.).

Наставляемый - молодой специалист, начинающий педагог со стажем работы в колледже 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.

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 МО куратора в рамках студенческого совета, школы педагогического мастерства в рамках методического сопровождения работы педагогов техникума.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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).

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

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 возникает на различных уровнях управления. 23 декабря 2013 года на совместном заседании

Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития президент РФ В.В. Путин отметил необходимость возрождения института наставничества.

С этого момента наставничество становится одним из приоритетных направлений федеральной образовательной и кадровой политики. В 13-15 февраля 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

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 возникает необходимость 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. Наставниками считаются не только профессионалы-практики, но и педагоги, работающие образовательных учреждениях, участвующих в международных движениях, 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 или 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 обучающийся 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 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.

Фокинский филиал ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева имеет опыт в реализации наставничества по направлению «преподаватель-преподаватель».

С 2000 года практика наставничества реализовывалась в техникуме в рамках работы Школы педагогического мастерства.

С 2015 года в Школе педагогического мастерства функционирует трехуровневая система наставничества, спроектированная на выполнение комплекса мероприятий, направленных на повышение профессионального

развития всех педагогов техникума:

1-й уровень - наставничество по направлению «педагог - начинающий педагог»;

2-й уровень - наставничество по направлению «педагог - педагог»;

3-й уровень - наставничество по направлению «старший наставник».

Программа многоуровневой модели наставничества в Фокинском филиале ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева предполагает существующего опыта, но и совершенствование существующих практик наставничества, именно наставничество является стратегическим ресурсом повышения качества подготовки специалистов для экономики региона.

Программа многоуровневой модели реализацией национального проекта «Образование» достижение ожидаемых результатов - повышения конкурентоспособности профессионального образования в рамках реализации регионального проекта «Молодые профессионалы».

3 АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Информационная справка

Фокинский филиал ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева образовательная организация среднего профессионального образования, имеющая большой опыт реализации профессиональных образовательных программ. Биография техникума начиналась с далёкого 1954 года, когда в стране быстрыми темпами развивалась промышленность, и остро требовались рабочие кадры. Все годы существования техникум тесно сотрудничал с промышленными предприятиями города Фокино и Брянской области, готовя квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. В настоящее время образовательный процесс в Фокинском филиале ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева реализуется по двум программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и трем программам подготовки специалистов среднего звена технического профиля. По всем специальностям и профессиям разработаны и реализуются основные профессиональные образовательные программы на основе ФГОС нового поколения.

Все программы, реализуемые техникумом, входят в ТОП-50 наиболее перспективных и востребованных профессий:

15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки));

15.01.35 Мастер слесарных работ;

15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям);

08.02.09 Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий;

22.02.06 Сварочное производство

6 программ профессионального обучения (подготовки) на основании новых ФГОС СПО: «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования», «Слесарь - ремонтник», «Слесарь - инструментальщик», «Сварщик ручной дуговой сварки плавящимся

покрытым электродом», «Сварщик ручной дуговой сварки неплавящимся электродом в защитном газе», «Станочник широкого профиля».

3.2. Цели и задачи программы многоуровневой модели наставничества

Программа многоуровневой модели наставничества в Фокинском филиале ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева разработана в рамках реализации региональных проектов «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование». Она регулирует в колледже 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 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 по направлениям практик наставничества, назначенные приказом директора.

Система контроля реализации Программы и результатов ее выполнения



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

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 2 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 Фокинском филиале ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева.

Подготовка условий для реализации многоуровневой модели наставничества в Фокинском филиале ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.

Афанасьева 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 Фокинского филиала ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева с социумом: 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 заместителем директора по работе с филиалом, педагогов-психологов, социальных педагогов, методистов, 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 2 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:

- заместитель 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 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:

- заместитель директора по работе с филиалом, кураторы по направлениям практик наставничества;
- руководители структурных подразделений, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы;
- наставники-участники программы (на всех этапах).

3.5. Модель реализации программы наставничества

Внешний уровень				
Работа с социумом по формированию положительного имиджа программы наставничества Фокинском филиале ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А. Афанасьева				
Внутренний уровень				
Концептуальные основания				
Наставничество - это один из способов образования личности, передача менее опытному (взрослеющему) человеку знаний, умений, навыков от более опытного, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей. В качестве основополагающих подходов рассматриваются: системный, комплексный и личностно-ориентированный подходы				
Компоненты	Ценностно-смысловой	<p>Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации личности 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</p> <p>Объект наставничества: процесс передачи знаний, опыта от наставника наставляемому.</p> <p>Субъекты: наставники, администрация техникума, организующая наставническую деятельность, представители бизнес-сообщества, наставляемые - обучающиеся, слушатели, учащиеся общеобразовательных школ, дети дошкольного возраста, родители (законные представители).</p>		
	Содержательный	Направления		
		Работа с социумом	Работа с наставниками	Работа с наставляемыми
		работа со СМИ; - работа с органами; - исполнительной власти; - работа с бизнес-сообществом;	- формирование базы наставников (в том числе волонтеров); - обеспечение наставников методическим материалом;	- определение обучающихся, слушателей, молодых специалистов (начинающих педагогов) нуждающихся в помощи и поддержке;

	<ul style="list-style-type: none"> - работа с различными организациями и учреждениями 	<ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятий по обмену опытом, получения обратной связи от наставников 	<ul style="list-style-type: none"> - формирование базы наставляемых; - выявление направлений наставнической деятельности; - получение обратной связи от наставляемых; - оценка достижений наставляемого за период взаимодействия с наставником
	<p>Составляющие механизма реализации многоуровневой модели наставничества</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
Технологический	<p>Основные технологии, используемые при реализации многоуровневой модели наставничества</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - информационно-коммуникативные технологии; - личностно-ориентированные технологии. 		
Оценочно - диагностический	<p>Мониторинги оценка</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационные (системная планируемая деятельность); - научно-методические (наличие методической базы и обеспеченности кадрами); 		

		- личные (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

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ 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 Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16)
- 3 Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 07.12.2018 № 3)
- 4 Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 07.12.2018 №3)
- 5 Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся осуществляющих образовательную деятельность 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. № Р-145).
- 6 Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением практик обмена опытом между обучающимися (приложение распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
- 7 Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 гг. (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2015 № 1297);

