

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Техникум «Автосервис»  
(Многофункциональный центр прикладных квалификаций)»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор СПб ГБПОУ «Техникум  
«Автосервис» (МЦПК)»

 С.М.Дьяков

Приказ № 35/25

«01» сентября 2022 года

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в Санкт-Петербургском государственном бюджетном  
профессиональном образовательном учреждении  
«Техникум «Автосервис» (Многофункциональный  
центр прикладных квалификаций)»

на период 2022-2023 учебный год

Санкт-Петербург  
2022 год

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 «О внедрении 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» (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» характеризуется следующими успехами и проблемами:

Факторы, проблемы	Преимущества	Недостатки
<b>внутренние, влияющие на результативность программы</b>		
Продуманная система сочетания урочной и внеурочной деятельности, индивидуальный подход к каждому ребенку	Традиционно высокие результаты успеваемости обучающихся. Заметно повысилось количество обучающихся, стремящихся участвовать в предметных олимпиадах и конкурсах, проектно-исследовательских конференциях.	Отсутствие более четкой системы организации проектно-исследовательской работы с обучающимися 1-4 курсов.
Высокий профессионализм педагогов	Традиционно высокие результаты успеваемости обучающихся. Выпускники Техникума регулярно показывают высокие результаты на ЕГЭ, многие из них продолжают обучение в престижных высших учебных заведениях	Затруднения некоторых педагогов при адаптации к новым образовательным условиям (внедрения новых цифровых технологий (ЭО и ДОТ)). Перегрузка педагогов в силу реализации дополнительных задач профессиональной деятельности.
Развитая система дополнительного	ДО органично включено в воспитательную систему	Недостаток ключевых компетенций и навыков у

образования (кружки, секции)	Техникума, что позволяет создавать и расширять ее целостное образовательное и социокультурное пространство	небольшого числа педагогов
Успешно функционирует воспитательная система, развито ученическое самоуправление (совет студентов)	Реализация Ориентация обучающихся на успех, воспитание лидерских качеств, самореализация	Дефицит временных ресурсов, как у сопровождающих педагогов, так и у членов студенческого самоуправления
Отлаженная система психолого-педагогического и социального сопровождения и поддержки обучающихся в ситуации выбора дальнейшего образовательного и профессионального маршрута	Отсутствие обучающихся, состоящих на внутретехникумоском учете, администрация и педагогический коллектив Техникума находятся в постоянном взаимодействии с родителями обучающихся, благодаря этому сотрудничеству учреждение имеет высокий рейтинг по отзывам родительской общественности	
Культура здоровья	Просветительская работа. Разработанный план событий и мероприятий на уровне группа-Техникум — район города. Результативность участия в спортивно-конкурсном движении.	Низкая мотивация просвещения
Материально-техническая база Техникума	Педагоги имеют возможность использовать в обучении современные цифровые технологии	Наличие небольшой доли педагогов из числа опытных, недостаточно подготовленных к использованию современных цифровых технологий
<b>внешние, влияющие на результативность программы</b>		

Сотрудничество с социальными партнерами	Открытость образовательного процесса Техникума	Дефицит временных ресурсов обеих сторон
---	--	---

Характеристика контингента СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» (см. приложение 1).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 16-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- 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 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.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками<sup>1</sup>.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)») разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом («наименование ГБ ПОУ») и определяет порядок организации наставничества ГБ ПОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)», принята на заседании педагогического совета СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)», согласована с *Попечительским советом (иным органом государственного-общественного управления – при наличии такового)*, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» основывается на следующих принципах:

– «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

– *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;

– *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с

---

1 Требуется конкретизация цели, задач в соотношении со спецификой проблем образовательного процесса ГБ ПОУ

целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– *научности* предполагает реализацию в СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» 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;

– *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных<sup>2</sup> сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «преподаватель-преподаватель», «работодатель-студент»

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества<sup>3</sup>:

- измеримое улучшение показателей СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

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

- улучшение психологического климата в СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

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

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

---

2  
имеются

Указываются иные сферы деятельности, важные для данного ГБ ПОУ, если таковые

3

Определение результатов основывается на актуальных запросах ГБ ПОУ

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

## **II. Организация деятельности СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» по внедрению Целевой модели**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)») и «внешнем контуре» (партнеры СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)»). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)». Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы (таблица 1).

*Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБ ПОУ*

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБ ПОУ.</p> <p>2. Выбор форм наставничества.</p> <p>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p>	<p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели</p> <p>Протокол заседания Педагогического совета ГБ ПОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБ ПОУ (характеристика контингента ГБ ПОУ – приложение 1)</p> <p>«Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).</p>

		Пакет других установочных документов.
Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБ ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри ГБ ПОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по</p>	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».



	<p>формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своего ГБ ПОУ; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи</p>	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате (<i>указать</i>). 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничны и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом</p>	<p>Мониторинг: •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); •сбор обратной связи от наставников,</p>

	тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБ ПОУ.</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБ ПОУ.

### **III. Реализация целевой модели наставничества**

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)»:

- заседание Педагогического совета СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» «Реализация Целевой модели наставничества в образовательном и социокультурном пространстве Техникума»;

- размещение информации о реализации Программы на сайте СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» и в социальных сетях;

- классные часы с обучающимися СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» с целью информирования о Программе наставничества;

- включение в повестку родительских собраний вопросов, связанных с внедрением в Техникуме Программы наставничества.

3.2. Исходя из образовательных потребностей СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «работодатель-студент»;
- «преподаватель-преподаватель».

3.3. Форма наставничества «Работодатель-студент» данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и организации-партнеров с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам - подготовленных и мотивированных кадров, способных в

будущем стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

**.Цель:** Целью такой формы наставничества является получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

**Задачи:**

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающегося:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;

- повышение уровня профессиональной подготовки студента; ускорение процесса освоения основных навыков профессии/специальности; содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

- развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все значимые образовательные, социальные, культурные и спортивные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации.

3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, проектно-исследовательских и творческих проектов.

4. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «работодатель-студент»**

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Участник программы наставничества, представитель регионального предприятия (организации), равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий средние образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни Техникума, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.		
--	--	--

### Характеристика участников формы наставничества «Работодатель-студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории
«Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»	Краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;
«Коллега – будущий коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

### Схема реализации формы наставничества «Работодатель-студент»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Работодатель-студент»	- бизнес– проектирование; - ярмарки вакансий; - практико-ориентированный семинар.

Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь коллегам	- анкетирование; - собеседование; - создание и использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводятся по необходимости
Отбор работников-наставников, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	- анкетирование; - собеседование; - создание и использование базы наставляемых.
Формирование групп, пар	- личные встречи; - обсуждения.
Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, тестирование.
Рефлексия реализации формы наставничества «Работодатель-студент»	Анализ эффективности реализации Программы наставничества.

### **3.4. Форма наставничества «Преподаватель-преподаватель»**

предполагает построение продуктивной образовательной среды в педагогическом коллективе в новых образовательных условиях на основе взаимообогащающих отношений (внедрения новых цифровых технологий (ЭО и ДОТ)), улучшение личных показателей эффективности работы педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

**Цель:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развить интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимы для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
2. Повышение уровня удовлетворенности педагога собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

3. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

5. Рост числа собственных профессиональных работ (статьи, исследования, методические практики и др.), желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства.

### **Характеристика участников формы наставничества «Преподаватель-преподаватель»**

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>
<p>- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель профессиональных конкурсов);</p> <p>- склонный к активной общественной работе;</p> <p>- лояльный участник педагогического и/или студенческого сообществ;</p> <p>- педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникационными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p>		<p>- молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями;</p> <p>- специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;</p> <p>- педагог, находящийся в процессе адаптации к новым образовательным условиям (ЭО и ДОТ);</p> <p>- педагогический работник, участник конкурса профессионального мастерства;</p> <p>- педагог, находящийся в состоянии эмоционального</p>
<b>Типы наставников</b>		
<p>Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникационных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p>	<p>Наставник-предметник — опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	

		выгорания, хронической усталости.
--	--	-----------------------------------

### Характеристика участников формы наставничества «Преподаватель-преподаватель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог — молодой специалист»	Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепление на месте работы.
«Эксперт - опытный»	Педагог, владеющий цифровыми навыками и современными технологиями, помогает педагогу, находящемуся в процессе адаптации к новым образовательным условиям (внедрения новых цифровых технологий (ЭО и ДОТ)).
«Лидер — будущий победитель»	Помощь и методическое сопровождение педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах.
«Опытный классный руководитель — молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых навыков в работе с классными коллективами и закрепления на месте работы.

### Схема реализации формы наставничества «Преподаватель-преподаватель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представлением программы наставничества в форме «Преподаватель-преподаватель»	- педагогический совет; - методический совет; Размещение Программы на сайте Техникума и в социальных сетях; - практико-ориентированный семинар.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь коллегам	- анкетирование; - собеседование; - создание и использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводятся по необходимости
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	- анкетирование; - собеседование; - создание и использование базы наставляемых.
Формирование групп, пар	- личные встречи; - обсуждения.

Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, тестирование.
Рефлексия реализации формы наставничества «Преподаватель-преподаватель»	Анализ эффективности реализации Программы наставничества.

#### **IV. Мониторинг эффективности реализации Программы**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели<sup>4</sup>.

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

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;

<sup>4</sup> Рекомендуемые центром развития наставничества СПб АППО методики мониторинга представляют собой отдельный документ, располагающийся в соответствующем разделе страницы подразделения на сайте СПб АППО. ГБ ПОУ вправе самостоятельно с помощью специалистов на основе методологии и макетов форм мониторинга целевой модели создать и использовать свой «пакет мониторинга»



- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

#### Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

#### Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

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

## У. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ГБ ПОУ.

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 31.05.2023
1.	Численность обучающихся, 1-4 курс, чел.	942	928
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5» (2-4 курс), чел.	51	54
1.2	входящих в состав органов студенческого самоуправления, чел.	30	25
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	27	30
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	3	3
2.	Численность педагогических работников, чел.	83	86
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	34	37
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	27	29
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	6	7
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	28	28
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	18	19
3.	Численность педагогов, входящих в состав региональных профессиональных ассоциаций, общественных организаций, чел.	0	2
4.	Количество партнеров ГБ ПОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ	3	5
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ	25	30
6.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ (указать какие)	7	10

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)»  
на 2022-2023 гг.<sup>5</sup>**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБ ПОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБ ПОУ и методических рекомендаций по ее созданию.	Апрель-май 2022 года	Куратор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБ ПОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества ( <i>родительское собрание</i> ). 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества ( <i>круглый стол</i> ). 2.4. Тематические встречи с обучающимися СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)» с целью информирования о программе наставничества (классный час). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.	Апрель 2022 года Сентябрь 2022 года  Сентябрь 2022 года  Сентябрь 2022 года  Май, сентябрь 2022 года	Куратор, администрация, классные руководители

		2.6. Создание рубрики на сайте ГБ ПОУ (освещение деятельности на сайте).	Апрель 2022 года Далее – 1 раз в квартал	
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБ ПОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБ ПОУ» 3.2. Назначение куратора и проектной группы программы наставничества ГБ ПОУ (издание приказа). 3.3. Обучение куратора. 3.4. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБ ПОУ 3.5. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБ ПОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.	Апрель 2022 года Апрель 2022 года Май 2022 года Июнь, сентябрь 2022 года Июнь, сентябрь 2022 года	Директор, куратор, проектная группа
Формирование базы наставляемых	4) Сбор данных о наставляемых	4.1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе ( <i>публикация на сайте Техникума, в социальных сетях</i> ), сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 4.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4.3. Анализ данных. 4.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 4.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь 2022 года  Сентябрь 2022 года  Не позднее 21 октября 2022 года Не позднее 21 октября 2022 года	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	5) Составление старт-листа наставников	5.1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь 2022 года  Октябрь 2022 года	Администрация, куратор, классные руководители

		<p>5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p> <p>5.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>5.4. Собеседования с наставниками.</p> <p>5.5. Приказ о назначении наставников.</p> <p>5.6. Формирование базы наставников.</p>	<p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года Не позднее 21 ноября 2022 года</p>	
Обучение наставников	6) Обучение наставников	6.1. Обучение наставников ( <i>«Школа наставников»</i> )	Ноябрь, декабрь 2022 года	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп	7) Формирование тандемов/ групп	<p>7.1. Представление наставников участникам программы.</p> <p>7.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>7.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>7.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБ ПОУ.</p> <p>7.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества.</p> <p>7.6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.</p>	<p>Декабрь 2022 года</p> <p>Декабрь 2022 года</p> <p>Декабрь 2022 года Декабрь 2022 года</p> <p>Декабрь 2022 года</p> <p>В течение программы</p>	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	8) Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>8.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>8.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.6. Регулярная обратная связь от участников программы.</p>	Ноябрь, декабрь 2022 года – апрель, май 2023 года	Куратор



В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

не менее 80% в 2025 году;

2) педагогических работников:

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

не менее 80% в 2025 году.

### Приложение 3.

#### Примерная форма базы наставляемых<sup>6</sup>

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого <sup>7</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы <sup>8</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы <sup>9</sup>
1												
2												

6 Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.

7 Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

8 Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

9 Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен



### Примерная форма базы наставников

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника <sup>10</sup>	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы <sup>11</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации

