

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Иркутской области  
«Братский политехнический колледж»  
(ГБПОУ ИО «БрПК»)

Программа региональной инновационной площадки  
«Формирование системы наставничества в профессиональной  
образовательной организации»  
2020-2023год

Наименование программы инновационной площадки	«Формирование системы наставничества в профессиональной образовательной организации»
Дата, номер, наименование правового акта, утвердившего программу	Распоряжение Министерства образования Иркутской области от 13 февраля 2020г. № 122-мр
Цели программы инновационной площадки	-развить навыки, компетенции через систему наставничества у студентов. -передать опыт через систему наставничества молодому поколению
Участники программы инновационной площадки	-преподаватели -студенты колледжа -обучающиеся школ -социальные партнеры
Задачи программы инновационной площадки	-разработать и апробировать модель наставничества в ПОО -разработать локальные нормативные акты, обеспечивающих создание и функционирование системы наставничества (Положения, методические рекомендации для наставников, памятки и др.) -разработать методический и практический инструментарий организации и управления системой наставничества в профессиональной образовательной организации.
Целевые показатели программы инновационной площадки	Количественные показатели -увеличение количества обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальную траекторию Качественные показатели -формирование коллектива единомышленников -измеримое улучшение показателей колледжа -измеримое улучшение показателей личной эффективности обучающихся, педагогов, сотрудников предприятий -формирование профессиональных навыков и компетенций у обучающихся -ранняя адаптация выпускников на производстве
Сроки реализации программы инновационной площадки	2020-2023г.г.
Ресурсное обеспечение программы инновационной площадки	Общий объем финансирования составляет 300 000 (триста тысяч рублей)

## Пояснительная записка

Вопрос возрождения наставничества, трансформация его в новые социально-экономические условия сегодня является одним из актуальных. Значимость гармоничного и системного преобразования в сфере российского образования отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики. Реализация механизмов и возможностей наставничества позволит достичь минимального дисбаланса между ожиданиями работодателей и уровнем подготовки выпускников.

Наставничество - это возможность формирования профессиональных навыков, компетенций, передачи опыта через общение, основанное на взаимообогащающем доверии и партнерстве. В современных условиях назрела необходимость в возрождении системы наставничества, повышается ее роль и значимость, так как она оптимизирует процесс адаптации и профессионального становления молодого специалиста, формирует личностные качества. Ранее, в системе среднего профессионального образования наставничество осуществлялось на производстве, в практическом взаимодействии мастер наставник - ученик. Сегодня меняются модели наставничества, расширяются поля взаимодействия, расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сам процесс взаимодействия и круг решаемых проблем.

Значимость для развития системы образования очевидна, так как основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности человека в производственной деятельности под

влиянием внутренних и внешних факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовки к активной жизни, в том числе трудовой; профориентация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию.

В среде колледжа предполагаем прямое наставничество, т.е. постоянный контакт со студентом на основе планомерно организованной работы. Процесс наставничества имеет обратную связь. Наставник оказывает воздействие на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая корректировать процесс наставничества. Наставничество - длительный и трудоемкий процесс, способствующий успешной адаптации обучающихся, качественному освоению учебной программы, формированию личности будущего специалиста, усилению мотивации к выбранной профессии.

Программа рассчитана на 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

### **Нормативно правовая база программы**

1.Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

2.Национальный проект РФ «Образование»

3.Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года

4.Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

5.Ведомственная целевая программа Иркутской области «Модернизация профессионального образования» до 2024 г.

### **Этапы реализации Программы**

Подготовительный- определение необходимых для реализации программы внешних и внутренних ресурсов, разработка локальной документации.

Основной (реализация проекта) - разработка механизма наставничества, формирование базы наставляемых и наставников, отбор и обучение наставников, формирование наставнических пар и программ наставничества, организация работы

Подведение итогов – проведение итогового мониторинга, описание опыта реализации проекта.

### **Условия реализации Программы**

- разработка и реализация системы мероприятий по развитию наставничества и его методическому сопровождению
- создание психологически комфортных условий для работы начинающих педагогов
- создание условий для развития профессиональных компетенций наставляемых направления «педагог-педагог», «работодатель-студент», «студент-ученик» через систему практической подготовки, непрерывного профессионального образования, дополнительного профессионального образования
- разработка и апробация модели наставничества направления «педагог-педагог», «работодатель-студент», «студент-ученик» через разработку методического и практического инструментария
- обеспечение методической поддержки и методического сопровождения участников проекта в процессе апробации модели наставничества

### **Механизм реализации Программы:**

Программа реализуется на уровнях:

1. Колледжа (направление педагог-педагог)
2. Города (направление студент-ученик)
3. Предприятия либо организации города (направление работодатель – студент)

и может содержать следующие формы методического сопровождения:

- оказание методической помощи наставникам
- организация консультаций по возникающим вопросам
- организация обучения наставников
- организация форм обратной связи
- проведение мониторинга, диагностики
- оказание психолого-педагогической поддержки наставникам

- организация обратной связи

Процесс реализации программы наставничества предполагает разработку ряда локальных документов, которые будут являться основанием для её реализации (приказы, положения, методические рекомендации, опросники, анкеты, условия публикации результатов, формы соглашений, процедуры отбора и обучения наставников, критерии эффективности работы наставника, сроки проведения мониторинга эффективности проекта и т.д.)

### **Планируемые результаты**

- создание модели наставничества в колледже

- рост числа студентов, успешно прошедших адаптацию на предприятиях города

- улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива

- формирование сообщества благодарных выпускников

- привлечение дополнительных ресурсов в развитие образовательной организации

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик и т.д.

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования

- развитие гибких навыков у обучающихся

## План работы по реализации проекта

(матрица полезных идей)

№ п/п	Мероприятия	Исполнители
2020		
1	Разработка локальных документов	Зам. директора по УМР, ВР, УР
2	Заключение соглашения с работодателями	Зам. директора по УР
3	Разработка методических материалов	Зам. директора по УМР, ВР, УР
4	Проведение обучающих мероприятий (мастер – классов, проектных сессий и др.) для наставников	Зам. директора по УМР, ВР, УР
5	Индивидуальное консультирование наставников	Зам. директора по УМР, ВР, УР
6	Текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками (анкетирование, обратная связь)	Зам. директора по УМР, ВР, УР
2021		
7	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Зам. директора по УМР, ВР, УР
8	Организация работы по формам наставничества: студент-ученик, педагог-педагог, работодатель-студент	Зам. директора по УМР, ВР, УР
2022		
9	Организация работы по формам наставничества: студент-ученик, педагог-педагог, работодатель-студент	Зам. директора по УМР, ВР, УР
10	Промежуточные отчеты по работе наставнической программы (проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества; проведение мониторинга качества реализации программы наставничества; мониторинг и оценка влияния программ на всех участников)	Зам. директора по УМР, ВР, УР
11	Публикация результатов программы наставничества (методических материалов, рекомендаций, статей и т.д.)	Зам. директора по УМР, ВР, УР
2023		
12	Отчеты по итогам наставнической программы (проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества; проведение мониторинга качества реализации программы наставничества; мониторинг и оценка влияния программ на всех участников)	Зам. директора по УМР, ВР, УР
13	Мотивация и поощрение наставников: церемония награждения	Зам. директора по УМР, ВР, УР
14	Публикация результатов программы наставничества (методических материалов, рекомендаций, статей и т.д.)	Зам. директора по УМР, ВР, УР