

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Воронежской области  
«Острогожский многопрофильный техникум»  
(ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»)**



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ ВО  
«Острогожский многопрофильный  
техникум»

*О.В. Редина*  
О.В. Редина  
«01» 09 2021

**Программа наставничества  
(работодатель-студент)  
в ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»**

Разработчик:

*Т.И. Радченко*  
Т.И. Радченко  
«01» 09 2021

Наименование программы	Программа наставничества ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
Куратор	Заместитель директора по учебной работе Гончарова Николаевна
Форма наставничества	Работодатель-студент
Ответственное лицо по форме наставничества	Руководитель Учебного центра профессиональных квалификаций Радченко Татьяна Ивановна
Нормативно-методическое обеспечение	<p>Трудовой кодекс Российской Федерации;</p> <p>Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. N. P-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».</p> <p>Письмом 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»).</p> <p>Закон Воронежской области от 06.10.2011 N 132-ОЗ (ред. От 04.12.2019) "О первом рабочем дне выпускников и трудовом наставничестве" (принят Воронежской областной Думой 29.09.2011);</p> <p>Комплекс мер по реализации государственной (областной) политики, стимулирующей развитие наставничества на 2020-2024 годы, утвержденный Заместителем губернатора Воронежской области — первым заместителем председателя правительства Воронежской области 03.08.2020 г.</p> <p>Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области.</p> <p>План мероприятий («дорожная карта») по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области на 2019-2022 годы, утвержденный распоряжением правительства Воронежской области от 28 декабря 2019 г. № 1238р).</p> <p>Постановление правительства Воронежской области от 04.06.2020 № 497 «О порядке организации практико-ориентированного (дуального)обучения в Воронежской области».</p> <p>Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993 «О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества обучающихся» в рамках региональных проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в Воронежской области».</p> <p>Приказ департамента образования, науки и молодежной политики</p>

	<p>Воронежской области от 18.12.2020 г. №1242 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Воронежской области».</p> <p>Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. N. P-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».</p>
Цель программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся с использованием системы наставничества в форме «работодатель-студент»
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной и других сферах;</li> <li>- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.</li> </ul>
Сроки реализации Программы	2020-2024 гг. Программа рассчитана на 4 цикла, продолжительность каждого составляет 1 учебный год.
Этапы реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;</li> <li>2. Формирование базы наставляемых;</li> <li>3. Формирование базы наставников;</li> <li>4. Отбор наставников;</li> <li>5. Обучение наставников;</li> <li>6. Формирование наставнических пар/групп;</li> <li>7. Организация работы наставнических пар/групп;</li> <li>8. Завершение программы наставничества.</li> </ol> <p>(Приложение 01)</p>
Условия реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заключение договоров о практической подготовке обучающихся с предприятиями;</li> <li>2. Отбор наставников согласно содержанию профессионального модуля;</li> <li>3. Заключение договоров о наставничестве «техникум-наставник» (Приложение 02);</li> <li>4. Знакомство студентов с наставниками;</li> <li>5. Заключение договоров о наставничестве «наставник-студент» (Приложение 03);</li> <li>6. Защита студенческих дневников-отчетов с участием наставников;</li> <li>7. Защита выпускных квалификационных работ с участием наставников.</li> </ol>
Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника	Наставники ежедневно выдают студентам индивидуальные задания, согласно программе практики. В соответствии с выполненными заданиями наставляемые заполняют дневник-отчет о прохождении производственной практики и заверяют его у наставников. На 4 курсе студенты заполняют индивидуальный план профессионального развития выпускника.
Программа	Программа курсов повышения квалификации «Система

<p>обучения наставников</p>	<p>наставничества в образовательных организациях: проектирование и внедрение» (36 часов) на базе ГАУ ДПО ВО «Центр опережающей профессиональной подготовки».</p> <p>В ходе освоения программы слушатели приобретут:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-навыки проектирования и внедрения системы наставничества;</li> <li>-оценки эффективности внедрения;</li> <li>-знания о лучших мировых практиках наставничества;</li> <li>-сути целевой модели наставничества;</li> <li>-организационно-правовых аспектах проектирования и внедрения системы наставничества;</li> <li>-этапах реализации программы наставничества в образовательной организации.</li> </ul>
<p>Календарный план реализации программ обучения наставников</p>	<p>В соответствии с планом проведения курсов повышения квалификации ГАУ ДПО ВО «Центр опережающей профессиональной подготовки» во втором полугодии 2021 года.</p>

**Этапы реализации программы наставничества**

№ пп	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри ПОУ	Работа с внешней средой
1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p>Сентябрь 2020г. - октябрь 2020г.</p>	<p>Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.</p> <p>Задачи: получить поддержку концепции наставничества внутри и вне техникума.</p>	<p>Дорожная карта реализации наставничества, определяющая поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).</p>	<p>Обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; определить задачи, ожидаемые результаты; создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.</p>	<p>Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.</p>
2	<p>Формирование базы наставляемых</p> <p>В течение учебного года</p>	<p>Выявление конкретных проблем студентов ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p>	<p>Сформированная база наставляемых.</p>	<p>Информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, куратор, педагоги-психологи, заведующие отделениями).</p>	
3	<p>Формирование</p>	<p>Поиск потенциальных</p>	<p>База наставников, которые</p>	<p>Информировать о закреплении</p>	<p>Взаимодействовать с</p>

	базы Наставников  Октябрь 2021г. - ноябрь 2021г.	наставников для формирования базы наставников.	потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	за студентами наставников руководителя практики от техникума, студентов и их родителей	целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью вовлечения потенциальных наставников.
4	Отбор наставников  В течение учебного года	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	Результаты отбора: сведения об опыте и намерениях наставника, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Результаты обучения: ознакомление с программой практики.	Сформировать базу наставников; организовать отбор и обучение наставников; заключение договоров о наставничестве.	Найти ресурсы для организации обучения
5	Обучение наставников	Повышение качества наставничества, навыков организации эффективной практической подготовки и оценки профессиональных компетенций наставляемых	В ходе освоения программы наставники приобретут: -навыки проектирования и внедрения системы наставничества; -оценки эффективности внедрения; -знания о лучших мировых практиках наставничества; -сути целевой модели наставничества; -организационно-правовых аспектах проектирования и	Содействие в повышении квалификации на базе ГАУ ДПО ВО «Центр опережающей профессиональной подготовки»	Найти ресурсы для организации обучения

			внедрения системы наставничества.		
6	Формирование наставнических пар / групп  В течение года	Задача: сформировать пары/группы наставников и наставляемых.	Общая встреча всех наставников и всех наставляемых. Приказ о закреплении наставников.	Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым	Взаимодействие руководителей практики и наставников
7	Организация работы наставнических пар / групп  В период практической подготовки	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	Встреча-знакомство, пробная рабочая встреча, встреча-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговая встреча.	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.
7	Завершение наставничества  Июнь 2024г.	Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии.	Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества. Копилка лучших наставнических практик. Пополнение базы наставников.	Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; сформировать долгосрочную базу наставников.	Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

**Договор о наставничестве**

г.Острогожск

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Острогожский многопрофильный техникум» в лице директора Рединой Ольги Викторовны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Техникум», с одной стороны, и \_\_\_\_\_,

*должность, ФИО*

именуемый в дальнейшем «Наставник», заключили настоящий договор о наставничестве:

**1. Предмет договора**

1.1. Стороны договорились об участии Наставника в программе наставничества в целях оказания консультационной помощи для профессионального и личностного развития студентов ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный, проходящих производственную практику (по профилю специальности).

1.2. Стороны определили следующие цели:

1. Оказание помощи и поддержка студента в профессиональном развитии.
2. Повышение уровня профессиональных компетенций студента.
3. Передача наставником личного профессионального опыта, знаний, умений и навыков студенту.

**2. Права и обязанности сторон**

2.1. Наставник обязан:

2.1.1 разрабатывать совместно со студентом индивидуальный план программы наставничества;  
2.1.2 передавать подопечному свои знания и опыт при осуществлении программы наставничества;  
2.1.3 личным примером развивать положительные качества студента, содействовать развитию профессионального кругозора;

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1 всесторонне изучать компетенции подопечного, его отношение к работе, обучению;  
2.2.2 наставник имеет право на получение информации о работе, учебе или иной деятельности, в которой студент принимает участие;  
2.2.3 с целью помощи и поддержки подопечного, наставник имеет право подключать к процессу наставничества третьих лиц;  
2.2.4 составлять отчет о результатах деятельности студента по завершению срока программы наставничества;

2.3. Техникум обязан:

2.3.1 курировать процесс наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

2.4. Техникум имеет право:

- 2.4.1 проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- 2.3.3 посещать предприятие, на котором проходит производственную практику студент;

**3. Срок действия договора**

3.1 Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении текущего учебного года.

3.2 По истечении срока действия договора, срок может быть продлен по взаимному согласению сторон.

**4. Подписи сторон**

ТЕХНИКУМ:

НАСТАВНИК:

\_\_\_\_\_  
О.В. Редина

\_\_\_\_\_  
подпись    расшифровка



**ДОГОВОР**  
**о трудовом наставничестве между наставником и практикантом**

Я, наставник, \_\_\_\_\_  
ФИО, должность наставника

беру на обучение \_\_\_\_\_  
ФИО практиканта

и обязуюсь помочь овладеть специальностью/профессией, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
подпись наставника

Я, практикант, \_\_\_\_\_  
ФИО

Обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять программу производственной практики, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения специальностью/профессией, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка предприятия.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
подпись практиканта