

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ГБПОУ «Челябинский
радиотехнический техникум»

Л.З. Каримова
«30» _____ 2021 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ГБПОУ «Челябинский радиотехнический техникум»

В рамках данной программы реализуется форма наставничества
«РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ»

Автор: Каримова Лариса Зиннатовна, заместитель директора по учебно -
производственной работе

Челябинск, 2021

1. Пояснительная записка

Актуальность данной программы обосновывается необходимостью достижения результатов, обозначенных в рамках федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование».

Целью внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях, заключающейся в следующем: максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося (наставляемого), необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и самореализации обучающихся.

Нормативно-правовыми основаниями разработки Программы наставничества являются:

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

– Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №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)»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №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»;

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №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»);

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;

– Приказ ГБПОУ «Челябинский радиотехнический техникум» о внедрении региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее РЦМ НО) в техникуме;

– Дорожной карты внедрения РЦМ НО в техникуме на период с 2020 по 2024гг.;

– Положения о наставничестве в студенческой среде ГБПОУ «Челябинский радиотехнический техникум».

Цель программы наставничества в форме «работодатель – студент»: получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

Задачи программы наставничества в форме «работодатель – студент»:

– помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

– повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии (специальности), их самоопределение в профессии и личностное развитие;

– создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителя регионального предприятия (организации);

– получение обучающимися актуальных знаний (навыков), необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;

– подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем;

– повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

– формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию.

Портрет участников пары «работодатель – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть закреплен высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Наставляемый – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

Срок реализации программы наставничества в ГБПОУ «ЧРТ» в течение учебного года с 2021 по 2024 гг.

Механизм реализации наставничества в форме «работодатель – студент».

Модель «работодатель – студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это организация различных видов взаимодействия (за рамками основной образовательной программы): подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, сопровождение в период прохождения практики (не в качестве ее руководителя) и др.

Направления работы наставника:

- повышение уровня успеваемости наставляемого;
- профессиональное сопровождение развития карьеры;
- формирование профессиональных навыков наставляемого;
- адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;
- развитие коммуникативных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров для предприятия;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

Ожидаемые результаты:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации с участием представителей работодателей;
- численный рост реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителем предприятий;
- увеличение числа обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- численный рост обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования.

2. Перечень мероприятий по реализации программы наставничества

№ п/п	Основные мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Результат
1	Нормативное обеспечение взаимодействия с социальными партнерами и предприятиями: 1.1 Подготовка и заключение договоров/соглашений о сотрудничестве с организациями (социальными партнерами)	В течение учебного года	Заместитель директора по ПО, старший мастер	Подготовка проектов договоров, их согласование и подписание
2	Подготовка условий для запуска программы наставничества: 2.1. Подготовка нормативных и локальных актов по наставничеству; 2.2. Определение задач наставничества, ожидаемых результатов; 2.3. Определение кураторов программы, отвечающих за реализацию программы; 2.4. Определение необходимых для реализации ресурсов	До 01.09.2021	Заместитель директора по УПР	Реализация программы наставничества
3	Формирование базы наставляемых студентов: 3.1. Информирование родителей, педагогов о возможностях и целях программы	До 01.10.2021, далее ежегодно в течение сентября	Заместитель директора по УПР	Сформированная база наставляемых с перечнем вопросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники
4	Формирование базы наставников: 4.1. Информирование педагогов и студентов о запуске программы; 4.2. Составление базы данных о наставниках из числа работодателей и социальных партнеров, а также из числа педагогов и студентов выпускных групп; 4.3. Формирование мотивации наставников	В течение учебного года	Заместитель директора по УПР, психолог	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах.
5	Отбор и обучение наставников: 5.1. Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы;	До 01.09.2021, далее ежегодно в течение	Заместитель директора по УПР	Сформированная база готовых к работе наставников,

	5.2. Организация отбора и обучение наставников; 5.3. Привлечение психолога и сотрудников техникума к обучению	сентября		подходящих конкретно к этой программе.
6	Формирование и организация работы наставнических групп: 6.1. Организация групп и психологическое сопровождение; 6.2. Обеспечение методическими материалами наставников; 6.3. Организация обратной связи от наставников для мониторинга эффективности программы; 6.4. Сбор информации от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; 6.5. Разработка системы поощрений наставников.	До 01.10.2021, далее ежегодно в течение сентября	Заместитель директора по УПР	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
7	Завершение наставничества: 7.1. Организация сбора информации обратной связи, проведение рефлексии, итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; 7.2. Организация сбора информации от наставников, кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; 7.3. Реализовать систему поощрений наставников; 7.4. Организовать праздничное мероприятие для представления результатов наставничества, чествование лучших наставников и наставляемых, а также награждение лучших кейсов; 7.5. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	До 01.06.2022, далее ежегодно в течение мая - июня	Заместитель директора по УПР	Подведение итогов программы наставничества. Достигнутые цели в рамках данной программы. Продолжение увеличения базы данных по наставникам и наставляемым.
8	Дополнительные мероприятия к наставничеству:	В течение учебного года	Заместитель директора по УПР	Популяризация выбранной

	8.1. Профорientационные мероприятия (экскурсии, стажировки, мастер классы); 8.2. Проектная деятельность (кружки, секции, научные сообщества) 8.3. Участие в конкурсах проектных работ предприятий.			профессии / специальности
--	--	--	--	---------------------------

3. Сведения о наставниках обучающихся ГБПОУ «Челябинский радиотехнический техникум»

№ п/п	ФИО наставника	Место работы наставника	Контактные данные (тел., e-mail)	Форма наставничества	ФИО наставляемого	Мероприятия программы наставничества	Отметка о прохождении программы
1	Веденин Андрей Вячеславович	Городская клиническая больница № 1		Работодатель – студент		Согласно утвержденной дорожной карте	
2	Коваль Леонид Васильевич	ООО «ПНК»		Работодатель – студент		Согласно утвержденной дорожной карте	
3	Рублев Евгений	ООО «ПНК»		Работодатель – студент		Согласно утвержденной дорожной карте	
4	Васепов	ООО фирма «Интерсвязь»		Работодатель – студент		Согласно утвержденной дорожной карте	
5	Зайцев Андрей Сергеевич	ООО «Системные сети»		Работодатель – студент		Согласно утвержденной дорожной карте	

4. Описание процедур оценки результатов реализации программы наставничества

Оценка результатов реализации программы осуществляется по окончании учебного года в соответствии со следующими показателями и критериями:

Показатели	Критерии		
	низкий – 1 балл	средний – 2 балла	высокий – 3 балла
1. Образовательные результаты студентов* (по окончании учебного года), %	Успеваемость студентов не изменилась	Успеваемость студентов повысилась менее, чем на 10%	Успеваемость студентов повысилась на 11% и более
2. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации с участием представителей работодателей (в течение учебного года), шт.	1 и менее	2 - 4	5 и более
3. Количество реализуемых образовательных и культурных проектов совместно с представителем предприятий, ед.	0	1-2	3 и более
4. Число обучающихся*, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты, чел.	1-2	3-6	7 и более
5. Число обучающихся*, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях, %	Менее 30%	31-64%	Более 65%
6. Уровень мотивированности и осознанности наставляемых* в вопросах саморазвития и	Менее 30%	31-64%	Более 65%

профессионального самообразования, %			
Максимальное количество баллов 18			

**Из числа наставляемых студентов*

Уровень реализации программы определяется согласно индикативным показателям по следующей формуле:

$$K_{\text{реал.}} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6}{18}$$

при $0,85 \leq K_{\text{реал.}} \leq 1$, уровень реализации Программы - «оптимальный»;

при $0,65 \leq K_{\text{реал.}} < 0,85$, уровень реализации Программы - «допустимый»;

при $K_{\text{реал.}} < 0,65$, уровень реализации Программы - «недопустимый»