

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Автомеханический колледж»**

**РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО**

Общим собранием работников и  
обучающихся СПб ГБПОУ  
«Автомеханический колледж»

Протокол от № 23 от «31» 08 2022 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор СПб ГБПОУ  
«Автомеханический колледж»

  
Р.Н. Лучковский

Приказ от № 05-2/22 от «01» 09 2022 года



**Персонализированная программа наставничества**

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Автомеханический колледж»**

на период 2022-2023 учебный год

## Пояснительная записка

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).

Образовательный процесс ГБ ПОУ характеризуется следующими успехами и проблемами:

В колледже имеется необходимое для организации учебного процесса: оборудованные техникой учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, компьютерные классы (но не все кабинеты оборудованы современным оборудованием), спортивный зал, актовый зал, библиотека с медиacentром.

Колледж принимает активное участие в социальных проектах и акциях: «Географический диктант», «Диктант Победы» и многих других.

Педагогические работники нашего колледжа участвуют в различных конкурсах: преподаватель физического воспитания в 2017 году заняла первое место в XII Всероссийском конкурсе «Мастер педагогического труда по учебным и внеучебным формам физкультурно-оздоровительной и спортивной работы»; в 2017 году преподаватель информатики стала победителем конкурса на получение премии Правительства Санкт-Петербурга в области образования; в 2020 году в этом же конкурсе победила преподаватель физического воспитания.

В 2020 году, впервые, по линейке «50+ Навыки мудрых», на базе колледжа были проведены соревнования. В соревнованиях участвовали преподаватели и мастера производственного обучения колледжа.

По трем компетенциям («50+ Навыки мудрых») получили следующие итоги:  
«Кузовной ремонт» - 1 золотая, 1 серебряная, 1 бронзовая медали;  
«Сварочные технологии» - 1 золотая, 1 серебряная, 1 бронзовая медали;  
«Обработка листового металла» - 1 золотая, 1 серебряная, 1 бронзовая медали.

В 2020 году СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж» впервые появился на одной из площадок проведения Регионального чемпионата, а также и на своей базе провел чемпионат по двум компетенциям - «Обработка листового металла» и «Окраска автомобилей».

По итогам VI Открытого регионального чемпионата "Молодые профессионалы" (WorldSkills Russia) Санкт-Петербург 2020, где участники чемпионата, представляющие колледж завоевали 17 медалей:

6 золотых медалей

5 серебряных медалей

5 бронзовых медалей

1 медальон за профессионализм

Обучающиеся колледжа выступили в следующих компетенциях:

- Кузовной ремонт - 1 золотая медаль

- Окраска автомобилей - 1 золотая, 1 серебряная, 1 бронзовая медали

- Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

- Обслуживание грузовых автомобилей

- Обработка листового металла - 1 золотая, 1 серебряная, 2 бронзовых

медали

- Экспедирование грузов - 1 медальон за профессионализм.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБ ПОУ являются:

– раскрытие потенциала каждого наставляемого;

– адаптация педагога в новом коллективе;

– формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

– 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 ГБ ПОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками<sup>1</sup>.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж» (далее – ГБ ПОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж» и определяет порядок организации наставничества ГБ ПОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБ ПОУ, принята на заседании педагогического совета ГБ ПОУ, утверждена директором колледжа.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБ ПОУ основывается на следующих принципах:

– «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому.

---

<sup>1</sup> Требуется конкретизация цели, задач в соотношении со спецификой проблем образовательного процесса  
ГБ ПОУ

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 обследования 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 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 ГБ ПОУ 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».

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

- измеримое улучшение показателей ГБ ПОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

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

<sup>2</sup> Указываются иные сферы деятельности, важные для данного ГБ ПОУ, если таковые имеются

<sup>3</sup> Определение результатов основывается на актуальных запросах ГБ ПОУ

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

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБ ПОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

## II. Организация деятельности ГБ ПОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБ ПОУ) и «внешнем контуре» (ОАО «Автотранспортное предприятие №17», ОАО «Механический завод», ООО «ЛадогаМАЗсервис», ООО "Ижора-Автосервис", ООО "ПТК-Сервис", ООО Радел, ООО «Сигма», ООО "ПТК-Сервис").

4.2. 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 ГБ ПОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБ ПОУ.

4.4. Этапы реализации Программы (таблица 1).

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

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБ ПОУ. 2. Выбор форм наставничества. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели Протокол заседания Педагогического совета ГБ ПОУ. Анализ наличной ситуации в ГБ ПОУ (характеристика контингента ГБ ПОУ – приложение 1) «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). Пакет других установочных документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБ ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБ ПОУ включает действия по формированию базы из числа:	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul>	<p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников,</li> <li>-базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>-базу наставников из числа активных педагогов.</li> </ul>
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате круглого стола</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.</p> <p>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.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <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>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «входной мониторинг»;</li> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
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</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБ ПОУ.</p>

### III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБ ПОУ:

1. Размещение информации на официальном сайте ГБ ПОУ;

2. Информационно-разъяснительная работа с педагогическим составом (учебно-методические сборы).

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: «Роль наставничества в СПО»

1. Конференция по итогам работы по наставничеству в колледже.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБ ПОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «преподаватель — преподаватель».

5.3. **Паспорт модели наставничества по направлению «преподаватель-преподаватель»:**

Куратор модели наставничества	Методист
Профиль наставника:	Педагогический работник колледжа, выполняющий роль наставника для одного или нескольких молодых и начинающих специалистов, менее опытных коллег, имеющих стаж работы в системе среднего профессионального образования не менее 3-х лет, с квалификационной категорией не ниже первой.
Профиль наставляемого (наставляемых)	Молодой специалист.
Формы организации наставничества	Индивидуальная, групповая, очная, дистанционная.

**Задачи наставничества:**

- содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих педагогов;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими специалистами и опытными педагогами;
- приобщение наставляемых педагогов к научно-исследовательской деятельности, участию в качестве научных руководителей студентов в конкурсах и научно-исследовательских проектах различного уровня;
- адаптация педагогов к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в колледже, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей;
- оказание помощи педагогам в подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

**Описание формы наставничества:**

Реализация данного направления наставничества предполагает определение профессиональных дефицитов наставляемого, проектирования индивидуальных маршрутов его профессионального развития, обеспечение методической и психологической поддержки,

контроля, анализа и оценивания успешности реализации совместной работы наставника и наставляемого.

Реализация модели наставничества «преподаватель – преподаватель» осуществляется в колледже комплексно: через индивидуальную работу наставников с наставляемыми.

Комплексная реализация данной практики наставничества позволяет сформировать в колледже эффективную модель наставничества «преподаватель – преподаватель», содействующую быстрой адаптации начинающих педагогов, их профессиональному становлению, формированию традиций диссеминации педагогического мастерства.

Популярной формой работы с наставляемыми педагогами является проведение образовательных и семинаров-практикумов, позволяющих педагогам осваивать азы цифровой грамотности, интерактивного общения со студентами, используя современные онлайн-сервисы и др.

## **VI. Мониторинг эффективности реализации Программы**

6.1. 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>.

6.2. 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 ГБ ПОУ, 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.

---

<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»



### Задачи:

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

6.3 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 ГБ ПОУ.