

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
ГБПОУ РБ УКИиК

им. С. Низаметдинова

« 10 » сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ РБ УКИиК
им. С. Низаметдинова

А.Х. Гимазитдинова

« 10 » сентября 2025 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Башкортостан
Учалинский колледж искусств и культуры
имени Салавата Низаметдинова
на 2025-2028 годы

Учалы 2025 г.

Содержание.

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	4
3. Цель и задачи наставничества.....	5
4. Механизмы реализации программы наставничества.....	6
5. Форма наставничества, реализуемая в ГБПОУ РБ «УКИиК».....	11
6. Механизмы поощрения наставников.....	14
7. Этапы реализации Программы в ГБПОУ РБ «УКИиК».....	15
8. Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества.....	18
9. Риски реализации программы наставничества и пути их минимизации.....	20
10. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества.....	21
Заключение.....	24
Приложения.....	26

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества ГБПОУ РБ «Учалинский колледж искусств и культуры им. С. Низаметдинова»
Основание для разработки программы	Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; приказа №1-481 от 26.05.2020 г. «О выполнении показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования».
Участники Программы наставничества	Педагоги-наставники; Студенты колледжа.
Исполнители программы	Администрация ГБПОУ РБ «УКИиК»; Педагогический состав; Коллектив обучающихся и студентов, родители (законные представители)
Этапы реализации программы	I этап – Подготовка условий для запуска программы наставничества III этап – Формирование базы наставников IV этап- Отбор и обучение наставников V этап- Формирование наставнических пар/групп VI этап - Организация работы наставнических пар/групп VII Этап- Завершение программы наставничества.
Формы наставничества	педагог – студент
Сроки реализации программы	2025-2028 гг.

2. Пояснительная записка

Актуальность программы развития наставничества (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая Программа Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Учалинский колледж искусств и культуры имени Салавата Низаметдинова» (далее — УКИиК; колледж) разработана для достижения результатов регионального проекта Республики Башкортостан «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 Р-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).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

3. Цель и задачи наставничества

Целью наставничества является: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодежи.

Задачи реализации целевой модели наставничества в УКИиК:

улучшение показателей в профориентационной, образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которой являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности.

4. Механизмы реализации программы наставничества

Внедрение программ наставничества в рамках целевой модели в УКИиК предусматривает – независимо от форм наставничества – три главные роли.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник УКИиК, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества в колледже.

Программа наставничества в УКИиК реализуется на основании приказа директора организации.

Руководство и контроль за деятельностью наставничества осуществляют заместители директора УКИиК. Заместители директора по УР, ВР осуществляют сопровождение, мониторинг, оценку и контроль выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

Куратор реализации программы наставничества назначается приказом директора УКИиК.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами УКИиК, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

Наставляемыми могут быть обучающиеся УКИиК:

- обучающие проходящие производственную практику;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни УКИиК, отстраненные от коллектива.

Наставниками могут быть представители УКИиК педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников определяется в зависимости от потребностей УКИиК в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5. Форма наставничества, реализуемая в ГБПОУ РБ УКИиК

Данная Программа наставничества реализуется по форме *«Педагог-студент»*, которая предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего и высшего профессионального образования, и общеобразовательной организацией с целью получения обучающимися /студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а общеобразовательной организацией – подготовленных и мотивированных педагогических кадров, в будущем готовых работать в образовании.

Задачи реализации формы наставничества «педагог – студент»

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств,

необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации в профессии.

Среди основных задач деятельности педагога-наставника в отношении студента:

- 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 педагогической профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

- развитие у студента интереса к педагогической деятельности в целом.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников организации с должным уровнем подготовки.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей профессиональной деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и традиции коллектива, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- численный рост студентов, успешно выполнивших программу практики и показавших высокие результаты производственной практики совместно с наставником;

- численный рост студентов, удовлетворенных результатом своей практической деятельности в образовательной организации;

- численный рост студентов-практикантов, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в образовательных организациях края.

Портрет участников:

Наставник.

Неравнодушный профессионал опытом работы (от 5 лет), активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе.

Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своей профессиональной деятельности, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент ПОО с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент ПОО, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

6. Механизмы поощрения наставников

В УКИиК поддерживается система мотивации и стимулирования наставничества. Условиями поощрения является достижение планируемых результатов реализации наставнической программы.

Критерии эффективности программы наставничества являются:

- мнение всех участников наставнической программы;
- достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;
- повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;
- положительная динамика поведенческих характеристик и др.

В качестве основных форм поощрения наставника предусматриваются:

- проведение мероприятий по популяризации роли наставника;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
- поддержка системы наставничества через СМИ, социальные сети;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- благодарственные письма в организации наставников и др.

7. Этапы реализации Программы в ГБПОУ РБ «УКИиК»

Реализация программы наставничества в УКИиК включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для расширения программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.

Содержание каждого этапа представлено в таблице «Этапы реализации целевой модели наставничества»:

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для расширения программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
2. Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
3. Формирование базы наставников	Формирование базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
4. Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.

5. Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары /группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
6. Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство; - пробную рабочую встречу; - встречу-планирование; - комплекс последовательных встреч; - итоговую встречу.	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
7. Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы колледжа. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

6.Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

7.Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

8.Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

9.Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10.Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

11.Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

12.Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

13.Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

14.Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

15.Включение в систему наставнических отношений детей с ОВЗ.

9. Риски реализации программы наставничества и пути их минимизации

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

	Риски	Мероприятия
1.	Отсутствие желания наставляемых в оказании им наставнической поддержки	Разъяснительные беседы Мотивационные ситуации
2.	Возникновение конфликтных межличностных ситуаций между наставляемым и наставником	Психологические тренинги
3.	Затрудненность контроля за результативностью оказания наставнической помощи в период практики.	
4.	Наставляемый не желает участвовать в мероприятиях, предусмотренных программой наставничества	Индивидуальные убеждающие беседы
5.	Отсутствие взаимопонимания между наставником и наставляемым	Психологические тренинги

10. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества

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 к Целевой модели.

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 ГОУ, 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;
- 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.

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 колледже.

Заключение

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технологии интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в ГБПОУ РБ УКИиК обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества.

С программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители.

Управление программой осуществляют: зам. директора по УР, зам. директора по УВР, педагог-психолог, куратор; под руководством директора колледжа. Основная функция управленческого состава – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализирует инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ РБ УКИиК.