

## План мероприятий

по организации наставничества в ГАПОУ ИО БТОТиС на 2025-2026 учебный год

**Цель.** Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов ГАПОУ БТОТиС

### Задачи:

- улучшение показателей ГАПОУ БТОТиС в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося ГАПОУ БТОТиС к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-практиков;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГАПОУ БТОТиС способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.

**Срок реализации.** 01.09.2025 г. – 30.06.2026 г.

### Планируемые результаты:

- измеримое улучшение показателей ГАПОУ БТОТиС в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные мероприятия, промежуточную и итоговую аттестации;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов (при опыте работы до 3 лет) или новых специалистов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- сохранность контингента обучающихся.

### Основные инструменты, применяемые в работе наставника.

- Партнерское общение;
- Инструктаж;
- «Тень руководителя»;
- Обучение действием;
- Совместная деятельность;
- Личный пример;
- Рассказ историй;
- Обратная связь.
- Программа «Школа наставничества»

### Этапы реализации плана

Этапы	Мероприятия	Срок	Результат
Подготовка условий для запуска Целевой модели	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГАПОУ БТОТиС Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор формы наставничества	Август -сентябрь	Протокол заседания ИМС ГАПОУ БТОТиС. Анализ наличной ситуации в ГАПОУ БТОТиС (характеристика контингента) реализация наставничества (ход работ, необходимые ресурсы кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) пакет установочных документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГАПОУ БТОТиС, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых	Сентябрь	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	Работа внутри ГАПОУ БТОТиС Формирование базы из числа обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, спортивные секции. Педагогов, заинтересованных тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы. Родителей обучающихся активных участников родительских и управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообществ с	Сентябрь	База наставников из числа активных педагогов, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества. Так и в будущем. <i>(Приложение 1. (Реестр программ наставничества)</i>

	<p>выраженной гражданской позицией. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: Выпускников, заинтересованных в поддержке своего техникума. Сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров. Успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт. Представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>		
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, для конкретной формы работы Обучение наставников</p>	Сентябрь-октябрь	<p>Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников Обучение наставников. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Психолого-педагогический минимум наставника на производстве», 36 часов</p>
Формирование групп	<p>Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате Фиксация сложившихся пар/групп. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора</p>	Сентябрь-октябрь	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках программы Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Заполнение индивидуального маршрута наставляемого</p>
Создание индивидуальных программ наставников	<p>Заседание Школы наставничества</p>	Октябрь	<p>Рассмотрение пакета документов наставника. 1. Манифест наставника. 2. Кодекс наставника</p>

			3. Документация наставника. 4. Примерная структура индивидуальной программы наставника. 5. Дневник наставника. 6. Отчет наставника
Запуск программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе, так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Встреча -знакомство</li> <li>• Пробная рабочая встреча.</li> <li>• Встреча-планирование.</li> <li>• Комплекс последовательных встреч.</li> <li>• Итоговая встреча</li> </ul>	Октябрь	Мониторинг: Обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых) Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы
	Документация	Ноябрь	
Дневник наставника	Заседание школы наставничества	1 раз в квартал	Участие в мероприятиях различного уровня. Промежуточный отчет о работе.
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого тандема/группы Оповещение участников пары/группы и родителей, законных представителей, наставляемых об окончании наставничества. Подведение итогов программы на итоговом мероприятии. Популяризация эффективности практики	Май	Приказ о проведении итогового мероприятия программы, банк методических материалов, развитое сообщество ГАПОУ БТОиС
<b>Участие в совместных мероприятиях (наставник-наставляемый)</b>			
Мероприятие	Срок	Участники	Ожидаемый результат
VI международная научно-практическая конференция обучающихся, педагогов, наставников «Молодежь. Образование. Общество». 2025 год	Январь	Наставляемый-наставник	- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования; - получение конкретных

III Всероссийская научно-практическая конференция Развитие педагогического ресурса образовательной организации для личностного и профессионального самоопределения будущего специалиста	Февраль	Наставляемый-наставник	профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность; - расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; - адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
Всероссийские НПК «XXVII Педагогические чтения «КД. Ушинский и русское национальное образование» (смешанный формат)	Ноябрь	Наставляемый-наставник	- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
Мероприятия БТОТиС (по отдельному плану)	В течение учебного года	Наставляемый-наставник	- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.
Реализация инновационной модели кураторской методики	В течение учебного года	Наставляемый-наставник	- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Методист Кузнецова Л.Л., куратор программы «Школа наставничества»