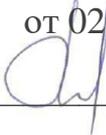


Министерство образования и науки Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Арзамасский техникум строительства и предпринимательства»

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБПОУ АТСП
от 02.09.2025 г. №648-а

Директор  Е.Ю. Архипова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2025-2028 годы

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Арзамасский техникум строительства и предпринимательства»

г. Арзамас
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Цель и задачи Программы наставничества	4
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в Техникуме	6
3. Этапы наставничества	8
4. Дорожная карта внедрения программы наставничества	9
5. Приложения к Программе	15

ВВЕДЕНИЕ

Программа наставничества на 2025-2028 годы (далее – Программа) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Арзамасский техникум строительства и предпринимательства» (далее – Техникум) разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; Распоряжением Губернатора Нижегородской области от 24.03.2020 № 459-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

Программа предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в Техникуме цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро- проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели;
- разработку календарного плана работы Школы молодого педагога (как коммуникативной площадки).

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Целью Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, развития карьеры через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых, а также оказание помощи педагогическим работникам Техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в учебно-производственной, исследовательской, воспитательной, волонтерской, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие их профессиональному становлению;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в учебно-производственной, исследовательской, социокультурной и других сферах;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в Техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и

должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ТЕХНИКУМ

Форма наставничества	Модель наставничества
<p>Студент - студент</p>	<p>Вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных. Данная модель наставничества позволяет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - транслировать лучшие достижения; - привлекать лучших студентов к учебно- тренерской деятельности; - способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников; - формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных. <p>Целевая группа: обучающейся (группа обучающихся). Результаты и социальные эффекты: развитие творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество.</p> <p>Данная модель наставничества позволяет осуществлять:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внедрение технологии «социального лифта»; - профориентационные мероприятия; - процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь; - освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление); - учебную мотивацию; - проектную деятельность; - научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения. <p>Вариации ролей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» – вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; - «лидер – пассивный» – психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный – равному» – обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка,

	совместная работа над проектом.
Педагог - педагог	<p>Передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в Техникуме сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в Техникуме, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.</p> <p>Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.</p> <p>Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.</p> <p>Вариация ролей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «опытный преподаватель – молодой специалист»- вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - «лидер педагогического сообщества – преподаватель, испытывающий проблемы» – конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; - «преподаватель-новатор – консервативный преподаватель» – более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; - «опытный предметник – неопытный предметник» – опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и

	т.д.).
Педагог – студент (группа студентов)	<p>Практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.</p> <p>Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.</p> <p>Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.</p> <p>Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Профессионалы); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Профессионалы.</p>
Работодатель – студент	<p>Временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений.</p> <p>Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся).</p> <p>Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации к трудовой деятельности у подопечных.</p>

3. ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Программы;
- Этап 2. Формирование базы наставляемых;
- Этап 3. Формирование базы наставников;
- Этап 4. Отбор (выдвижение) наставников;
- Этап 5. Формирование наставнических пар;
- Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар;
- Этап 7. Завершение внедрения Программы.

4. ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этап, мероприятие этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
1	2	3	4
Этап 1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества			
Задача этапа – создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества			
1.1. Обеспечение нормативно-правовыми документами	до 01 октября 2025 г.	Заместители директора по УПР, УВР, кураторы	Приказ о внедрении Программы наставничества, определение ответственных
1.2. Создание организационных условий для реализации Программы	до 01 ноября 2025 г.	Заместители директора по УПР, УВР	Назначение куратора
1.3. Информирование преподавателей, обучающихся о возможности и целях Программы наставничества	до 10 октября 2025 г.	Директор, заместители директора по УПР, УВР, кураторы	Информирование общественности (на сайте, заседаниях, собраниях)
1.4. Определение заинтересованных в наставничестве лиц	до 01 ноября 2025 г.	Кураторы	Сбор заявлений от потенциальных участников Программы
Этап 2. Формирование базы наставляемых			
Задача этапа – поддержание Программы внутри Техникума и выявление конкретных проблем обучающихся и преподавателей, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1. Информирование педагогического сообщества Техникума о возможности и целях Программы	Ежегодно октябрь	Заместители директора по УПР, УВР	Согласия на сбор и обработку персональных данных от преподавателей- участников Программы

2.2. Информирование обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях реализуемой Программы	Ежегодно октябрь	Кураторы, классные руководители	Согласия на сбор и обработку персональных данных от обучающихся - участников Программы
2.3. Организация сбора запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся, преподавателей), желающих принять участие в Программе	Ежегодно ноябрь	Кураторы	База данных о предварительных запросах
2.4. Проведение уточняющего анализа потребностей в обучении и развитии (анкетирование, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	Ежегодно ноябрь	Кураторы	Отчёт по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.5. Популяризация Программы среди наставляемых (форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и другое)	Весь период	Кураторы, классные руководители, руководитель медиа-центра	Анонсы, программы мероприятий и отчёты об их проведении на сайте Техникума и социальных сетях
<p>Этап 3. Формирование базы наставников. Задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p>			

3.1. Формирование информационной базы для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Ежегодно октябрь	Кураторы, классные руководители	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени
3.2 Проведение первичного анкетирования кандидатов, с целью определения пригодности к участию в Программе по заданным параметрам, необходимых для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Сбор данных о наставниках	Ежегодно октябрь	Кураторы, методист, классные руководители	Формирование базы наставников. Согласие на обработку персональных данных
3.3. Создание сообществ наставников внутри Техникума	Весь период, по запросу	Заместитель директора по УВР, методист, студенческий актив	Создание объединения наставников из числа обучающихся выпускных групп.
<p style="text-align: center;">Этап 4. Отбор (выдвижение) наставников Задача этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставлением</p>			

4.1. Проведение отбора (выдвижение) наставников и утверждение базы наставников	Ежегодно октябрь	Директор, заместители директора по УПР, УВР кураторы, студенческий актив	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте Техникума
4.2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	ноябрь 2025	Кураторы, методист	Пакет методических материалов
4.3. Проведение совещания совместно с наставниками преподавателей и обучающихся	декабрь 2025	Директор, заместители директора УПР, УВР, методист	Протокол (отчёт)
Этап 5. Формирование наставнических пар Задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый»			
5.1. Анкетирование на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого	Весь период	Кураторы	Анализ анкет и формирование наставнических пар
5.2. Определение форматов взаимодействия для каждой пары	Весь период	Кураторы, методист	Планы индивидуального развития наставляемых
5.3. Информирование участников о сложившихся парах	Ежегодно, октябрь	Кураторы, методист	Приказ об утверждении наставнических пар
5.4. Формирование Программы	Ежегодно	Кураторы, методист	Утверждение Программы
Этап 6. Организация работы наставнических пар Задача этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре			

6.1. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого	В течение всего периода	Кураторы, методист, наставники, наставляемые	Постановка цели взаимодействия
6.2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Кураторы, методист, наставники, наставляемые	Поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества
6.3. Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Кураторы, методист, наставники, наставляемые	Составлен график встреч
6.4. Организация итоговых встреч наставников и наставляемых; групповой заключительной встречи всех пар наставников и наставляемых	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Кураторы, методист, наставники, наставляемые	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение возникших проблем, планирование продолжения отношений. Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик

6.5. Организация текущего контроля достижения запланированных результатов наставниками	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника и наставляемого	Кураторы, методист, наставники, наставляемые	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга, динамика влияния Программы
<p>Этап 7. Завершение наставничества</p> <p>Задача этапа – подведение итогов работы</p>			
7.1. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и кураторами (проведение итогового Анкетирования участников по итогам реализации Программы)	Ежегодно, в мае учебного года	Кураторы, методист, наставники, наставляемые	Анализ личной удовлетворенности участием в Программе наставничества
7.2. Подведение итогов мониторинга эффективности реализации Программы	Ежегодно, в мае учебного года	Кураторы, методист, наставники, наставляемые	Отчет по итогам Программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов	Ежегодно, в мае учебного года	Директор, кураторы, методист наставники, наставляемые	Приказ о поощрении наставнической деятельности
7.4. Формирование базы успешных практик	Ежегодно, в мае учебного года	Кураторы, методист	Оформление кейсов и баз Практик
7.5. Подготовка итогового отчёта о результатах реализации Программы	Ежегодно, в мае учебного года	Кураторы, методист	Итоговый отчет о результатах реализации Программы

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА
Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «обучающийся-обучающийся»

Ф.И.О. наставляемого	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Основание для организации наставничества	
Ф.И.О. наставника	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Срок реализации плана	
Регулярность встреч	

1.	Цель	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными и социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения обучающихся
2.	Задачи	<p>Помощь в реализации лидерского потенциала.</p> <p>Развитие гибких навыков и профессиональных компетенций. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.</p> <p>Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри Техникума.</p> <p>Формирование устойчивого студенческого сообщества и ассоциации благодарных выпускников</p>

3.	Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к Техникуму, стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций			
4.	Оцениваемые результаты	Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов. Отсутствие обучающихся, совершивших административные правонарушения и преступления. Снижение числа жалоб от преподавателей, связанных с нарушениями дисциплины, конфликтами в группе и Техникуме			
5.	Структурное представление	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат
		1. Отбор наставников: - осуществляется через студенческий актив; - прохождение тестирования на коммуникативные навыки и эмпатию			
		2. Обучение наставников: осуществляется куратором программы в техникуме проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия; -определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения.			
		3. Формирование пар «наставник-наставляемый». Возможные решения: - анкетирование с последующим			

	<p>совмещением;</p> <ul style="list-style-type: none"> - групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии; - предложения куратора с последующей личной встречей наставника и наставляемого 			
	<p>4. Мотивация для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - лидерский статус; - реализация лидерского потенциала; - благодарственные письма, грамоты для портфолио; причастность к студенческому сообществу и общему делу. 			
	<p>5. Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - представления конкретных результатов взаимодействия; - анализ успеваемости и посещаемости куратором программы, сбор обратной связи от участников, рефлексия; - решение о продолжении или прекращении взаимодействия; взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования. 			

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-преподаватель»

Ф.И.О. наставляемого	
Опыт работы	
Основание для организации наставничества	
Ф.И.О. наставника	
Срок реализации плана	
Регулярность встреч	

1.	Цель	Успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной, профессиональной среды внутри Техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне
2.	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способность формированию потребностей заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. 2. Ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. 3. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Техникуме. 4. Ускорить процесс профессионального становления преподавателя
3.	Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, общественную деятельность Техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала

4.	Оцениваемые результаты	<p>-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</p> <p>-рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Техникуме;</p> <p>-качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся;</p> <p>-отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</p> <p>-рост числа собственных профессиональных работ: статей, проектов, исследований, методических практик молодого специалиста</p>			
5.	Структурное представление	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат
		1. Отбор наставников. Выбор из числа самых опытных и активных педагогов.			
		2. Обучение наставников. Осуществляется куратором Программы в Техникуме. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.			
		3. Формирование пар «наставник-наставляемый». Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов и возможностей			
		4. Мотивация для наставников: - создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе; - возможность тиражирования авторского наставнического опыта; -повышение квалификации на партнерских площадках; благодарственные письма, грамоты для портфолио; - материальная заинтересованность			

	<p>5. Процедура завершения взаимодействия: представление конкретных результатов взаимодействия; - тестирование и проверка открытых уроков молодого специалиста на закрепление необходимых навыков и успешную адаптацию</p>			
	<p>6. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования</p>			