

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области

«Ростовский-на-Дону колледж связи и информатики»

«Согласовано»
на заседании Педагогического Совета
Протокол от «13» мая 2021 г. № 19
Принято с учетом мнения
Попечительского Совета



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ РО «РКСИ»
С.Н. Горбунов

Введено в действие приказом
ГБПОУ РО «РКСИ»
от «13» мая 2021 № 110/1-ОВ

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в ГБПОУ РО «РКСИ»**

г.Ростов-на-Дону, 2021 г.

Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж связи и информатики» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № 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).

Актуальность Программы 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 общими и профессиональными компетенциями, сформированными личностными результатами и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

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

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- студента профессиональной образовательной организации, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин:

- наставничество позволяет сформировать внутри образовательной организации сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого;

- для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом;

- технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость проекта обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Управление Программой под руководством директора осуществляют куратор проекта и руководители форм наставничества.

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 является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

Таблица № 1

Наименование программы	Программа наставничества в ГБПОУ РО «РКСИ»
Куратор Программы	Подцатова И.В.- заместитель директора по научно-методической работе.
Формы наставничества, реализуемые в ПОО	– «педагог»-«педагог»; – «студент»-«студент»; – «студент»-«ученик»; – «работодатель»-«студент»; – «педагог-студент с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями».
Ответственные лица по формам	– Комова О.В., заместитель директора по учебной работе;

наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Калинина Н.Г., заместитель директора по учебно-воспитательной работе; – Коваленко О.В., заместитель директора по учебно-производственной работе и информационной безопасности; – Шлюпкина А.И., заведующая отделением информационных технологий; – Коханова Л.Н., заведующая отделением инфокоммуникаций; – Мельникова С.М., заведующая отделением информационной безопасности и документационного обеспечения управления; – Золотовская М.Ю., начальник отдела маркетинга и социального партнерства; – Чепурная Елена Геннадьевна, заведующая методическим кабинетом; – Мудрая Т.Ф., заведующий практикой; – педагоги-психологи; социальные педагоги.
Нормативно-методическое обеспечение Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Конституция Российской Федерации. – Гражданский кодекс Российской Федерации. – Трудовой кодекс Российской Федерации. – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». – Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях». – Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». – Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации». – Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р). – Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным

	<p>общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <ul style="list-style-type: none"> – Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. – Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год. – Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559. – Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы». – Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.). – Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р).
Цель Программы	<ul style="list-style-type: none"> – 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 ГБПОУ РО «РКСИ» (далее по тексту –Колледж).
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> – улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; – подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная

	<p>насыщенность;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.
Сроки реализации	1.09.2021 -30.06.2022
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – раскрытие потенциала каждого наставляемого; – преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров; – адаптация обучающегося в новом учебном коллективе; – повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках; – создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации); – формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; – развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.); – формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах; – создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

	<ul style="list-style-type: none"> – адаптация педагога в новом педагогическом коллективе; – плавный «вход» молодого преподавателя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
<p>Этапы реализации Программы</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества.</p> <p>Этап 2. Формирование базы наставляемых.</p> <p>Этап 3. Формирование базы наставников.</p> <p>Этап 4. Отбор/выдвижение и обучение наставников.</p> <p>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.</p> <p>Этап 7. Завершение реализации Программы наставничества.</p>
<p>Условия реализации Программы</p>	<p style="text-align: center;"><u>Кадровое обеспечение реализации Программы наставничества</u></p> <p>В реализации Программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, развитой эмпатией.</p> <p style="text-align: center;"><u>Учебно-методическое обеспечение Программы наставничества</u></p> <p>Педагогическим коллективом Колледжа ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения Программы наставничества 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 общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p style="text-align: center;"><u>Материально-техническое обеспечение Программы наставничества</u></p> <p>При реализации Программы наставничества используется материально-техническая база Колледжа (учебные кабинеты, лаборатории, мастерские, полигоны и их оборудование, библиотеки, и пр.)</p>

I. Общие положения

1.1. основополагающие определения Программы наставничества.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество– универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

Наставляемый– участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник– участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор– сотрудник образовательной организации, осуществляемый образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Работодатель - взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

1.2. Принципы Программы наставничества.

Реализация Программы наставничества с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий осуществляется на следующих принципах:

- *принцип научности* предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- *принцип системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- *принцип стратегической целостности* определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- *принцип легитимности*, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- *принцип обеспечения прав личности* предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- *принцип продвижения благополучия и безопасности* подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение куратора и наставника, но отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- *принцип индивидуализации*, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, тендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- *принцип равенства* признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные тендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

1.3 Порядок организации Программы наставничества в ГБПОУ РО «РКСИ»

Организация Программы наставничества в Колледже осуществляется на основании приказа директора. Кураторами направлений наставничества, в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения индивидуальных планов наставничества по соответствующим направлениям, назначаются заместители директора, отвечающие в соответствии со своими трудовыми обязанностями за конкретные направления деятельности.

При организации текущей Программы наставничества кураторами направлений должны быть определены и учтены формы наставничества; процедуры отбора и обучения наставников; процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых); процесс закрепления наставнических пар; формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации Программы наставничества; формы и условияощрения наставника; критерии эффективности работы наставника; условия публикации результатов Программы наставничества на сайте Колледжа и организаций-партнеров.

Кураторы ежегодно формируют базу наставников и базу наставляемых – список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве) и список молодых специалистов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества. База наставников формируется в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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". Ежегодно на основе представлений кураторов директором ГБПОУ РО «РКСИ» издается приказ «О текущей Программе наставничества», в котором определяются формы наставничества, отчётные документы, сроки продолжительности текущей Программы наставничества, назначаются наставники и закрепляются пары, группы по текущей Программе наставничества

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Возможна и замена наставника в случае увольнения наставника; перевод наставника на другую работу; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности или невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся; психологической несовместимости наставника и обучающегося. Замена наставника также осуществляется на основании приказом директора Колледжа

При реализации индивидуального плана осуществления наставничества наставник создаёт необходимые условия для эффективной совместной работы наставника и наставляемого. При завершении срока наставничества наставник представляет для ознакомления куратору своего направления отзыв о результатах наставничества. В отзыве о результатах наставничества при необходимости даются конкретные рекомендации наставляемому.

II. Реализация целевой модели наставничества

2.1. Формы наставничества в ГБПОУ РО «РКСИ»

Под формой Программы наставничества понимается способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация Программы наставничества будет осуществляться по формам:

- «педагог»–«педагог»;
- «студент»–«студент»;
- «студент»-«ученик»;
- «работодатель» - «студент»;
- «педагог»- «студент с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями».

2.1.1. Форма наставничества «педагог» – «педагог».

Вариант взаимодействия: «опытный педагог - молодой специалист».

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога - молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- обеспечить адаптацию молодых специалистов в коллективе;
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в Колледже;
- ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, социокультурную жизнь Колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Преподаватели - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри профессиональной образовательной организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий высшую квалификационную категорию профессиональные успехи (победитель различных конкурсов профессионального и методического мастерства, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с разработкой учебно-методического обеспечения учебных дисциплин и ПМ, с организацией учебно-воспитательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией Колледжа или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты Программы. Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог»-«педагог» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и требований (особенностей) Колледжа. Основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив;

– взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми технологиями;

– взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения.

Форма наставничества «педагог» - «педагог» может быть использована как элемент повышения квалификации или профессиональной подготовки и переподготовки. Отдельной возможностью реализации, с последующим фактическим закреплением, является создание широких педагогических проектов для реализации в Колледже: открытых уроков, конкурсов, курсов, творческих мастерских на базе Школы молодого педагога, семинаров, разработки методических материалов.

2.1.2. Форманаставничества «студент»- «студент».

Варианты взаимодействия «успевающий - неуспевающий», «лидер — пассивный», «равный - равному».

Форма «студент»-«студент» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени

образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка студента, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- улучшение результатов учебы;
- улучшение творческих и спортивных результатов;
- помощь в адаптации к новым условиям среды, если студент - новичок;
- формирование благоприятной психозмоциональной среды среди студентов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся;

Ожидаемые результаты Программы:

высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные мероприятия Колледжа; культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы (над проектами, совместная подготовка к олимпиадам, чемпионатам WS или проведение совместных конкурсов).

Портрет участников.

Наставник. Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель внутриколледжских и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность) Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни Колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты Программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент»- «студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант;
- поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих лидерских навыков;
- взаимодействие «равный - равному», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным;
- взаимная поддержка, совместна: работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной Программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

2.1.3. Форма наставничества: «студент» - «ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация, укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно - дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных,

культурных, спортивных и иных результатов и укрепление сообщества Колледжа.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные Программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников:

Наставник.

Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый. Вариант 1. Пассивный.

Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения. Возможные варианты Программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент» – «ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

– взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

– взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В Колледже: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

2.1.4. Форма наставничества «работодатель» - «студент».

Вариант взаимодействия «работодатель - будущий сотрудник».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия Колледжа и представителя регионального предприятия (организации) с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности.

Профессиональная поддержка в формате прохождения практики, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, которая направлена на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых

продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Цель: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.
- повышение уровня профессиональной подготовки студента.
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Критерии отбора наставников и наставляемых:

- равнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;
- активной жизненной позицией, высокой квалификацией;
- имеет стабильно высокие показатели в работе;
- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, 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.

Ожидаемые результаты Программы:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и шаблоны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

2.1.5. Форма наставничества «педагог» - «студент с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями».

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или иных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

3. Содержание этапов реализации Программы

3.1. Этапы Программы наставничества

Этап I. Подготовка условий для запуска Программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества, его задачи: получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей Программе наставничества.

Таблица № 2

работа внутри колледжа	работа с внешней средой
<ul style="list-style-type: none"> – обеспечить нормативно-правовое оформление Программы наставничества; – информировать педагогический коллектив о разработке Программы, собрать предварительные запросы участников образовательного процесса; – сформировать команду и выбрать кураторов Программы, отвечающих за ее реализацию; – определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; – создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние. 	<ul style="list-style-type: none"> – определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; – информировать аудитории через целевые медиа о возможностях Программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.

На этом этапе особую роль играет публичность, информационное сопровождение продвижения наставничества. Внутри Колледжа эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать кураторов Программы. Именно кураторов, а не одного куратора. Учитывая, что проблемы, которые призвана решить Программа наставничества связаны с различными направлениями воспитательной и учебной деятельности, распространяются как на обучающихся, так и на педагогов, для более эффективного результата необходимо задействовать в качестве кураторов – специалистов определенного

профиля: организатора воспитательной деятельности, методиста, опытного педагога и т.п.

Итогом работы творческой группы и членов администрации должен стать приказ о внедрении целевой модели наставничества, которым были утверждены «дорожная карта» реализации целевой модели наставничества, положение о наставничестве и Программа наставничества, назначены кураторы внедрения целевой модели наставничества.

Предстоит информационная кампания с использованием педагогических совещаний, родительских собраний, собраний обучающихся, сайта колледжа, социальных сетей, собеседований с потенциальными участниками Программы.

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача второго этапа посвящена мониторингу, который заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния Программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Таблица № 3

работа внутри колледжа	работа с внешней средой
<ul style="list-style-type: none"> – организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги, социальные педагоги, педагоги-психологи, тестирование); – включить собранные данные в систему мониторинга влияния Программы на наставляемых. 	<ul style="list-style-type: none"> – организовать сбор данных заинтересованных лиц: социальные партнеры, общественные организации и т.п.

Результатом этого этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Колледжа в целом и от потребностей участников образовательного процесса. В состав базы наставников могут входить выпускники - опытные профессионалы, взаимодействующие в рамках социального партнерства с Колледжем, ведущие специалисты организаций – социальных партнеров.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Таблица № 4

работа внутри колледжа	работа с внешней средой
<ul style="list-style-type: none"> – собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогического коллектива, студенческого сообщества; – мотивировать наставников; – включить собранные данные в систему мониторинга влияния Программы на наставляемых. 	<ul style="list-style-type: none"> – взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью поиска потенциальных наставников; – мотивировать наставников.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущих.

Этап 4. Отбор/выдвижение и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов Колледжа. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение

Таблица № 5

работа внутри колледжа	работа с внешней средой
– разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; организовать отбор и обучение наставников.	– найти ресурсы для организации обучения на КПК (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы).

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

Таблица № 6

работа внутри колледжа	работа с внешней средой
– разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника.	

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;
- итоговую встречу.

Таблица № 7

работа внутри колледжа	работа с внешней средой
– выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;	– промежуточные результаты Программы транслировать партнерам Программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл Программы.
– проанализировать сильные и слабые стороны участников для	

<p>постановки цели и задач на конкретные периоды;</p> <ul style="list-style-type: none"> – при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); – организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; – собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы на их показатели; – разработать систему поощрений наставников. 	
--	--

Этап 7. Завершение реализации Программы наставничества.

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей Программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Таблица № 8

работа внутри колледжа	работа с внешней средой
<ul style="list-style-type: none"> – организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния Программы на наставляемых; – организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; – реализовать систему поощрений наставников; – организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и 	<ul style="list-style-type: none"> – пригласить представителей бизнес-сообщества, выпускников на итоговое мероприятие; – популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

популяризации лучших кейсов; – сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших Программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	
---	--

3.2. Участники Программы наставничества и их функции.

Участниками Программы наставничества являются:

- наставляемый;
- наставник;
- куратор;
- ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества по конкретной форме наставничества;
- ответственные за материально-техническое обеспечение Программы наставничества.

3.2.1. Наставляемый:

- реализует индивидуальный план, следуя рекомендациям наставника при выполнении этапов Программы наставничества;
- повышает уровень своей компетенции, развивает навыки и способности, получает знания;
- самостоятельно решает необходимые учебные и жизненные задачи, сам принимает решения и отвечает за результаты принятых решений.

3.2.2. Наставник:

- помогает обучающемуся осознать свое место в жизни Колледжа, осуществляет руководство его учебной деятельностью;
- помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе учебной деятельности обучающегося;
- организует благоприятный психологический и моральный климат вокруг наставляемого, атмосферу взаимопомощи и сотрудничества;
- помогает наставляемому осознать значимость и важность его учебы;
- организует участие наставляемого в мероприятиях различного уровня, направленных на развитие способностей и профессиональных компетенций, является примером для подражания, который является стимулом эффективности наставнической поддержки;
- поддерживает обучающихся на всех этапах учебной деятельности, дает возможность наставляемому самому решать необходимые учебные и жизненные задачи, самому принимать решения и отвечать за результаты принятых решений;
- позволяет наставляемому выработать чувство профессионализма, способность самому принимать решения и организовывать время своей учебной деятельности, контролируя правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы.

3.2.3. Куратор:

- осуществляет сбор и работу с базой наставников и наставляемых;

- организует обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов для проведения обучения);
- осуществляет контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- осуществляет контроль проведения Программ наставничества;
- решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации целевой модели наставничества;
- организует мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ней лиц.

3.2.4. Ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества:

- осуществляют сбор и работу с базой наставников и наставляемых по форме наставничества;
- осуществляют контроль проведения Программ наставничества по форме наставничества;
- участвуют в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- участвуют в решении организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества по форме наставничества;

3.2.5. Ответственные за материально-техническое обеспечение Программы наставничества:

- обеспечивают создание условий для реализации Программы наставничества;
- участвуют в решении организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества;
- участвуют в проведении мониторинга реализации и получении обратной связи от участников Программы и иных причастных к ней лиц.

3.2.6. Совместная работа наставника и наставляемого.

Программа наставничества разрабатывается куратором на один учебный год и утверждается директором Колледжа.

Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение - групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемым.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов (не более 1 учебного года), сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

В случае необходимости (временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество) срок наставничества может быть продлен.

3.3. Права и обязанности участников Программы наставничества

3.3.1. Права и обязанности наставника.

Наставник имеет право:

- принимать решение об участии наставляемого в различных мероприятиях, направленных на достижение цели Программы наставничества;
- подключать к реализации Программы наставничества (с согласия куратора) других лиц (педагога-психолога, социального педагога и др.);
- запрашивать отчеты о проделанной работе наставляемого, как устной, так и в письменной форме;
- запрашивать информацию о деятельности наставляемого у непосредственного руководителя наставляемого.

Наставник обязан:

- знать требования локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого;
- разрабатывать совместно с наставляемым Программу наставничества;
- передавать свои знания и опыт при осуществлении своих обязанностей;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к работе/учебе, коллективу;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого привлекать к участию в общественной жизни колледжа, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- составлять отчет о результатах Программы наставничества по завершению срока наставничества.

3.3.2. Права и обязанности наставляемого.

Наставляемый имеет право:

- участвовать в разработке Программы наставничества;
- обращаться за помощью к своему наставнику в любое удобное время.

Наставляемый обязан:

- реализовывать Программу наставничества, следуя рекомендациям наставника при выполнении этапов Программы;
- стремиться к повышению уровня своей компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;
- предоставлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме.

3.3.3. Права и обязанности куратора.

Куратор имеет право:

- запрашивать отчеты о проделанной работе наставника и наставляемого, как в устной, так и в письменной форме.

Куратор обязан:

- сформировать базу наставников и наставляемых;
- организовать обучение наставников;

- контролировать процедуру внедрения целевой модели наставничества;
- организовать мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к Программе лиц.

4. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы 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.

4.2. Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации Программы;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

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 колледжа, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- а) оценка качества реализуемой Программы;
- б) 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.

4.3. 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:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- 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 выдвигания 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.

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 образовательный процесс Колледжа; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы; удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Колледже

**5. «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
ГБПОУ РО «РКСИ» на 2021- 2022 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов.	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г. «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».	Январь 2021 г.	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		1.2. Изучение Типового Положения о программе наставничества, Типовой формы программы наставничества в колледже и методических рекомендаций по ее созданию.	Январь 2021 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества колледжа о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников.	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества». Создание рабочей группы по внедрению Целевой модели наставничества.	Февраль 2021 г.	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		2.2. Проведение заседания Совета родителей с целью информирования о программе	Март 2021 г.	Зам. директора по УВР.

		наставничества.		
		2.3. Проведение круглого стола с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о Программе наставничества.	Март 2021 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, начальник отдела маркетинга и социального партнерства.
		2.4. Проведение заседания Студенческого совета колледжа с целью информирования о Программе наставничества.	Март-апрель 2021 г.	Зам. директора по УВР.
		2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией Ленинского района г. Ростова-на-Дону.	Апрель 2021 г., далее – 1 раз в квартал.	Зам. директора по УВР, начальник отдела маркетинга и социального партнерства.
		2.6. Создание рубрики на сайте колледжа .	Май 2021 г., далее обновление информации 1 раз в квартал.	Зам. директора по УПР и ИБ, начальник отдела маркетинга и социального партнерства.
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества.	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества», о назначении куратора Программы, ответственных по формам наставничества, создании рабочей группы Программы наставничества.	Апрель 2021 г.	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		3.2. Обучение куратора Программы.	Апрель 2021 г.	Зам. директора по НМР.
		3.3. Разработка и утверждение Программы наставничества, в том числе «дорожной карты» реализации Программы наставничества.	Май 2021г.	Директор, зам. директора по НМР, зам. директора по УВР, зам. директора по УР,

				зам. директора по УПР и ИБ.
Формирование базы наставников в.	4) Составление старт-листа наставников.	4.1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Май - сентябрь 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества, классные руководители, педагоги-психологи, социальные педагоги.
		4.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	Июнь – сентябрь 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества, классные руководители, педагоги-психологи, социальные педагоги.
		4.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния Программы на всех участников.	Сентябрь - октябрь 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества, классные руководители, педагоги-психологи, социальные педагоги.
		4.4. Собеседования с наставниками.	Сентябрь - октябрь 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества.
		4.5. Приказ о назначении наставников	Сентябрь - октябрь 2021 г.	Директор, зам. директора по НМР, директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по УПР и ИБ.

		4.6. Формирование базы наставников.	Не позднее 20 октября 2021 г., далее по необходимости.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества.
Обучение наставников.	5) Обучение наставников.	5.1. Обучение наставников через семинары, практикумы, методические материалы.	Ноябрь, 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества, педагоги-психологи.
Формирование тандемов/ групп.	б) Формирование тандемов/ групп.	6.1. Представление наставников участникам программы.	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества.
		6.2. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения круглого стола.	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества, педагоги-психологи.
		6.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества, педагоги-психологи.
		6.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом директора колледжа.	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества, педагоги-психологи.
		6.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества.	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества, педагоги-психологи.
		6.6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не	В течение реализации Программы	Кураторы по формам наставничества, педагоги-

		сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.		психологи, наставники.
Организация работы тандемов/ групп	7) Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	7.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	Ноябрь, декабрь 2021 г.	Кураторы по формам наставничества, педагоги-психологи.
		7.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.	Январь - февраль 2022 г.	Кураторы по формам наставничества, педагоги-психологи.
		7.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым.	Декабрь 2021 г. – февраль 2022 г.	Кураторы по формам наставничества, педагоги-психологи.
		7.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.	В соответствии с планом тандема	Кураторы по формам наставничества, наставники.
		7.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	В соответствии с планом тандема.	Кураторы по формам наставничества, наставники.
		7.6. Регулярная обратная связь от участников программы.	В процессе учебной и (или) трудовой деятельности.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества, педагоги-психологи.
		7.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.	Май 2022 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества
		7.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в Программе.	Апрель-май 2022 г.	Куратор Программы, кураторы по формам наставничества.

Завершены наставничества	8) Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	8.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Апрель 2022 г	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ, заведующий методическим кабинетом, заведующий практикой, начальник отдела маркетинга и социального партнерства.
		8.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.	Май 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ, заведующий методическим кабинетом, заведующий практикой, начальник отдела маркетинга и социального партнерства.
		8.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.	Май 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		8.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.	Май 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.

		8.5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.	Май 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		8.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников.	Май 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		8.7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.	Сентябрь – октябрь 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		8.8. Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Колледжа и организаций-партнеров.	Ноябрь 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		8.9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.	Декабрь 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		8.10. Формирование долгосрочной базы наставников.	Октябрь-декабрь 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора

				по НМР, зам. директора по УПР и ИБ.
		8.11. Участие в итоговом семинаре по наставничеству.	Декабрь 2022 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УР, зам. директора по НМР, зам. директора по УПР и ИБ, заведующий методическим кабинетом, заведующий практикой, начальник отдела маркетинга и социального партнерства.

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

- 1) обучающихся: не менее 30% в 2021 году; не менее 50% в 2022 году;
- 2) педагогических работников: не менее 20% в 2021 году; не менее 35% в 2022 году.