

Департамент образования Ярославской области

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
Ярославской области
«Институт развития образования»

**Ярославская область-пространство
профессиональных возможностей**

**Развитие наставничества
в профессиональных
образовательных организациях
Ярославской области**

Сборник материалов

Ярославль
2023

УДК 377
ББК 74.4
Р 17

Публикуется по решению
редакционно-издательского
совета ГАУ ДПО ЯО ИРО

Рецензенты:

Смирнова Татьяна Михайловна, кандидат педагогических наук, директор ГПОУ ЯО Угличского индустриально-педагогического колледжа;
Шляхтина Наталья Владимировна, руководитель ЦНППМ ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования».

Р 17 Развитие наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области: сборник материалов / под ред. В. Ю. Выборнова. — Электрон. текстовые дан. (2,29 Мб). — Ярославль : ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2023. — Текст : электронный. — (Ярославская область-пространство профессиональных возможностей).

В Сборник включены документы по развитию процесса наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области по направлениям: «обучающийся-обучающийся», «обучающийся-работодатель», «педагог-педагог», «педагог – молодой специалист».

Работа выполнена в рамках реализации мероприятий регионального проекта «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области», реализованного на базе ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования».

Материалы сборника предназначены для специалистов органов управления профессиональным образованием, методистов, руководителей и работников профессиональных образовательных организаций.

Авторский коллектив:

Выборнов В. Ю., кандидат педагогических наук (руководитель коллектива); Иванова Е. А., Самойлова И. В., Кузнецов Е. Ю., Фомичева С. И., Кируца Е. И., Валентюк Т. А.

Материалы педагогов публикуются в авторской редакции

УДК 377
ББК 74.4

© ДО ЯО, 2023
©ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2023

Содержание

Введение О реализации проекта «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области», реализованного на базе ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»	5
Глоссарий	10
Раздел 1 Наставничество по направлению «обучающийся-обучающийся»	12
1.1. Программа ПОО по развитию наставничества по направлению «обучающийся-обучающийся»	17
ПРИЛОЖЕНИЯ	42
1.2. Индивидуальный план развития под руководством наставника	46
1.3. Учетные документы по наставничеству	51
1.4. Документы по оценке наставничества в профессиональной организации .	53
1.5. Сценарии отдельных мероприятий	59
1.6. Дополнительные документы по направлению «обучающийся-обучающийся»	62
Раздел 2 Наставничество по направлению «обучающийся-работодатель»	72
2.1. Программа ПОО по развитию наставничества по направлению	73
2.2. Индивидуальная программа наставничества по направлению	90
2.3. Учетные документы по наставничеству	101
2.4. Документы по оценке наставничества в профессиональной организации	106
2.5. Сценарии отдельных мероприятий	112
Раздел 3 Наставничество по направлению «педагог-педагог»	114
3.1. Программа наставничества по направлению «педагог-педагог».....	117
3.2. Примерный план работы наставника с молодым педагогом.....	141
3.3. Учетные документы по направлению наставничества «педагог-педагог»	145
3.4. Документы по оценке наставничества в профессиональной организации	149
3.5. Сценарии отдельных мероприятий по направлению «педагог-педагог»...	150
Раздел 4 Наставничество по направлению «педагог – молодой специалист» .	153
4.1. Программа ПОО по развитию наставничества по направлению	155
4.2. Индивидуальная программа наставничества	162

4.3. Учетные документы по наставничеству по направлению «педагог – молодой специалист»	181
4.4. Документы по оценке наставничества в профессиональной организации	185
4.5. Сценарии отдельных мероприятий по направлению «педагог – молодой специалист»	189
Раздел 5 О мониторинге наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области	194
5.1. Показатели функционирования системы наставничества в профессиональной образовательной организации Ярославской области.....	196
5.2. Анализ развития наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области в 2020-2022 гг.....	198
Источники по теме	206

Введение

О реализации проекта «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области», реализованного на базе ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»

Ускорение и усложнение процессов производства, необходимость повышения мобильности персонала в освоении новых и инновационных технологий в экономике и социальной сфере Российской Федерации актуализировали потребность в наставничестве как эффективной форме передачи востребованного опыта и адаптации работника к изменяющимся условиям его профессиональной деятельности.

В 2013 году президент России В. В. Путин на совместном заседании государственного совета и комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России подчеркнул, что «сегодня нужны современные формы передачи опыта на предприятиях... Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков...» Президент отметил, что необходимо максимально настроить профессиональное образование на потребности экономики, на решение задач развития как отдельных регионов, так и страны в целом. "Бизнес и образовательные учреждения должны иметь широкий набор механизмов сотрудничества, чтобы будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях".

В современных теориях управления человеческими ресурсами наставничество отмечается как «самый важный и успешный метод развития человека».

В системе среднего профессионального образования наставничество рассматривается как эффективный механизм образования и воспитания личности, средство формирования её профессионализма. Многоаспектность, многоуровневость, разнонаправленность наставничества рождает множество вопросов в теории и практике его реализации: каким образом обеспечить единство ориентиров для развития наставничества, какой методологической моделью воспользоваться – отечественной или зарубежной, каким образом организовать наставничество в условиях отсутствия его нормативной базы, посредством каких механизмов повсеместно вводить и распространить наставничество в образовательных организациях.

Современная редакция Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не содержит терминов «наставник», «наставничество». Образовательные организации могут или встраиваться в систему наставничества, которая существует на базовых предприятиях (на производстве) или разрабатывать собственные локальные акты, ориентируясь, прежде всего, на существующие научные публикации или методические разработки, собственное видение в условиях организации и ее актуальных проблем.

В паспорте национального проекта «Образование», утвержденном президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10), определено: «В системе среднего профессионального образования активное развитие получит наставничество за счет создания методологии и привлечения к этой деятельности специалистов-практиков. Согласно федеральных проектов «Современная школа» и «Молодые профессионалы», современные обучающиеся в образовательном процессе должны стать наставляемыми или наставниками: поставлена задача к 2024 году не менее 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, программам среднего профессионального образования, должны быть вовлечены в различные формы наставничества.

В 2019 году в рамках национального проекта «Образование» разработана методология (целевая модель) 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. Рекомендованная Министерством Просвещения Российской Федерации, данная модель может быть внедрена в практику профессиональных образовательных организаций Ярославской области в рамках данного проекта.

Региональный проект «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области» реализованный ГАУ ДПО ЯО «Институтом развития образования» в 2020-2022 гг. является конкретным механизмом по развитию идей наставничества в профессиональных образовательных организациях.

Цель проекта – внедрить методологию наставничества, рекомендованную Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области.

Задачи проекта:

1. Выявить основные проблемы в организации наставничества в профессиональных образовательных организациях.
2. Разработать алгоритм внедрения системы наставничества в профессиональных образовательных организациях.
3. Определить базовые площадки по внедрению методологии наставничества среди профессиональных образовательных организаций Ярославской области и организовать их работу.
4. Провести обучение педагогических коллективов базовых площадок методикам внедрения наставничества в организации.
5. Разработать комплекты методических материалов по организации наставничества, включая программы развития наставничества, в профессиональных образовательных организациях.

6. Разработать и внедрить систему мониторинга наставничества по направлениям в профессиональных образовательных организациях Ярославской области.

7. Распространить лучшие практики по различным направлениям наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области.

«Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве». Оно понимается как единый комплекс мер, как система работы и процесс деятельности профессиональной образовательной организации и может развиваться по разным направлениям:

– во взаимодействии «педагог – педагог», при этом не только в отношении молодых педагогов, начинающих педагогическую деятельность, но и вообще педагогов, осваивающих новые инновационные направления деятельности;

– во взаимодействии «педагог – обучающийся», «обучающийся – обучающийся»;

– во взаимодействии: «работник на производстве – обучающийся образовательной организации».

– во взаимодействии «педагог – молодой специалист».

Внедрение системы наставничества предполагает наличие комплекса мер в профессиональных образовательных организациях, в рамках которых будут созданы организационно-педагогические условия для передачи лучшего опыта деятельности от одних участников образовательного процесса другим.

Результаты внедрения методологии наставничества позволят создать организационные механизмы вовлечения наставников в работу с обучающимися, молодыми специалистами, начинающими профессиональную деятельность педагогическими кадрами. Потребителями результатов настоящего проекта может стать широкий круг лиц: специалисты органов управления профессиональным образованием, работники системы дополнительного профессионального образования, профессиональных образовательных организаций, обучающиеся и выпускники, наставники на производстве.

Настоящий сборник документов включает комплект организационно-методических материалов для продвижения системы наставничества в профессиональных образовательных организациях.

Документы разработаны в рамках деятельности региональных базовых площадок по указанным выше направлениям развития наставничества:

ГПОАУ ЯО Любимский аграрно-политехнический колледж – по направлению «педагог-педагог»;

ГПОАУ ЯО Ростовский колледж отраслевых технологий – по направлению «работодатель – обучающийся»;

ГПОАУ ЯО Ярославский колледж управления и профессиональных технологий – по направлению «обучающийся – обучающийся»;

ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж – по направлению «педагог – молодой специалист».

Проект реализован рядом взаимосвязанных организационных и методических мероприятий.

Основными результатами реализации проекта стали:

- возникло единое понимание наставничества как целостной системы деятельности ПОО в соответствии с Методологией наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ
- разработана и реализуется система мониторинга внедрения наставничества в ПОО ЯО
- разработан комплект методических документов по всем направлениям наставничества
- опыт реализации проекта на базовых площадках тиражирован в виде презентаций на заседаниях экспертных сообществ, публикациях в научно-методических изданиях

Результаты реализации проекта представлены на заседаниях областным методическим объединением педагогических работников профессиональных образовательных организаций Ярославской области, «круглых столах», на конференциях и семинарах.

В рамках реализации проекта разработана и реализована программа повышения квалификации «Организация наставничества в СПО». Целевая аудитория: преподаватели и мастера производственного обучения профессиональных образовательных организаций Ярославской области.

Практическая значимость освоения программы для обучающихся по ППК состоит в получении:

- организационно-педагогических знаний и умений по вопросам наставничества в системе СПО;
- профессиональных компетенций, позволяющих организовать и обеспечить реализацию образовательных мероприятий в форме наставничества по разным целевым группам.

Модули программы:

1. Наставничество как форма педагогического сопровождения
2. Модели наставничества в среднем профессиональном образовании
3. Техники и технологии внедрения наставничества.

Результаты развития наставничества отслеживалась и анализировалась в рамках проводимого мониторинга.

Проект реализован проектной группой в составе: Выборнова В. Ю., руководителя (далее – ЦРПО) ГАУ ДПО ЯО ИРО (руководитель проекта); Ивановой Е. А., главного специалиста ЦРПО ГАУ ДПО ЯО ИРО (секретарь проектной группы); Дмитриева А. В., директора ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа; Самойловой Ирины Валентиновны, заместителя директора ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа; Кудрявцевой Т. Н., директора ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий; Кузнецова Е. Ю., заместителя директора ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий; Цветаевой М. В., директора ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий; Фомиче-

вой С. И., заместителя директора ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий; Шарова В. Н., директора ГПОУ ЯО Рыбинского лесотехнического колледжа; Кируца Е. И., заместителя директора ГПОУ ЯО Рыбинского лесотехнического колледжа; Валентюк Т. А., руководителя отдела по воспитательной работе ГПОУ ЯО Рыбинского лесотехнического колледжа.

Методические документы разработаны творческими коллективами, включающими руководящих работников ПОО Ярославской области и специалистов ГАУ ДПО ЯО ИРО.

Научное и организационно-методическое обеспечение проекта, организацию работы временных творческих коллективов осуществлял центр развития профессионального образования ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования».

В мероприятия проекта приняли участие 94 процента профессиональных образовательных организаций Ярославской области.

Ход реализации проекта нашел отражение в стендовых докладах на двух межрегиональных научно-практических конференциях 2021 и 2022 гг.

Сборник документов подготовлен творческим коллективом ученых и практиков системы образования Ярославской области: Выборновым В. Ю., канд. пед. наук (руководитель коллектива – введение, заключение, общая редакция); Ивановой Е. А. (гlossарий, раздел 5.); Фомичевой С. Т. (раздел 1); Кузнецовым Е. Ю. (раздел 2); Самойловой И. В. (раздел 3); Кируца Е. И., Валентюк Т. А. (раздел 4 – совместно).

Материалы сборника предназначены для специалистов органов управления профессиональным образованием, методистов, руководителей и работников профессиональных образовательных организаций, кадровых служб предприятий, учреждений, организаций.

Глоссарий

Групповое наставничество – работа одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек.

Интернет-наставничество (виртуальное наставничество или онлайн наставничество) – взаимодействие наставляемого и наставника посредством сети интернет.

Командное наставничество – несколько наставников работают с небольшими группами наставляемых.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Наставническая пара – пара наставник-наставляемый.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Ситуационное наставничество – подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для наставляемого.

Скоростное наставничество – это однократные встречи наставляемых с наставником с целью формулирования и установки цели индивидуального развития на основе информации, полученной от наставника.

Традиционное наставничество – подразумевает наставничество одного наставляемого одним наставником.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Флэш-наставничество – наставник участвует в короткой, не более часа, встрече с наставляемым, в ходе которой наставник может поделиться своим жизненным опытом и дать некоторые рекомендации.

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.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Раздел 1

Наставничество по направлению «обучающийся-обучающийся»

Пояснительная записка

Внедрение целевой модели наставничества обучающихся осуществляется на основе Методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», для реализации Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-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». Приказом ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» Об утверждении регионального проекта «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области от 31.12.2019 г. № 01-03/211.

В методологии (целевой модели) наставничества представлена система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого, а также система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях.

Внедрение целевой программы наставничества по модели «обучающийся-обучающийся» в ПОО позволит создать условия для подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, а также будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.

Внедрение целевой модели наставничества обучающихся позволяет:

- транслировать лучшие достижения обучающихся;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных;
- организовать совместную деятельность обучающихся, одной или нескольких образовательных организаций, реализующих разноуровневые программы обучения;
- качественно развивать социокультурную среду ПОО.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося профессиональной образовательной организации:

- слабая адаптация к социальной среде, низкая мотивация к обучению, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора индивидуальной профессиональной траектории;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, гибких навыков, как следствие – невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
- невозможность реализовать личностный или профессиональный потенциал в силу отсутствия управленческого опыта.

Наставничество по модели «обучающийся – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся одной или нескольких образовательных организаций, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и (или) обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать авторитетное влияние на наставляемого (школы, колледжи, высшие учебные заведения, дополнительное образование).

Целью реализации модели наставничества «обучающийся – обучающийся» в профессиональной образовательной организации является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития обучающихся, выявление и совершенствование способностей и талантов, стимулирование инициативы и творчества, а также профилактики правонарушений, формирования экологического мышления и здорового образа жизни.

Задачи наставничества:

- разносторонняя поддержка и сопровождение обучающегося или группы обучающихся, помощь в адаптации к новым условиям среды, подготовка к мероприятиям, разработка и реализация проектов (программ) различной направленности;
- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- формирование и развитие социальных и профессиональных компетенций, метакомпетенций, эмоционального интеллекта у обучающихся ПОО;
- поддержка и сопровождение в процессе обучения и социализации обучающихся с различными особенностями здоровья и обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников;
- создание в ПОО атмосферы единой команды по повышению имиджа образовательной организации;

- укрепление взаимодействия с образовательными организациями региона.

Профессиональная образовательная организация самостоятельно определяет формы и направления наставничества с учетом стоящих перед ПОО задач и особенностей контингента обучающихся. В соответствии с этим в ПОО должны быть разработаны Положение о программе наставничества – для отдельного направления наставничества или общее положение о программе наставничества обучающихся ПОО, в котором будут представлены все выбранные формы и направления.

ПРИМЕРНЫЕ РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества ¹	Вариации ролевых моделей ²	Оцениваемые результаты
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов, сопровождение студента, занимающегося по индивидуальному плану; - «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием гибких, творческих, лидерских навыков; - «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. Сопровождение в студенческом общежитии, передача опыта в трудной жизненной ситуации, поддержка студентов, находящихся на дистанционном обучении. 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации; - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, участие в студенческом самоуправлении; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; - снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; - снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;

¹ При подготовке Программы ПОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят

² При подготовке Программы ПОО оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться как микро-проекты по направлениям. Также ПОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ПОО

	<ul style="list-style-type: none"> - «опытный-начинающий» - подготовка к конкурсам, олимпиадам, разработка проектов, консультирование избранного руководителя студенческого самоуправления. - «равный - равному» - консультирование в адаптации к ПОО, городу, проектной, учебной, лидерской деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение численности победителей олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, творческих конкурсов, повышение уровня студенческого самоуправления.
студент колледжа – учащийся школы, Вуза	<ul style="list-style-type: none"> - «равный – равному» – профориентация, совместные проекты в разных областях деятельности, помощь в определении личных образовательных перспектив, осознание образовательного потенциала. 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; - увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; - увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки; - численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.
студент-группа студентов	<ul style="list-style-type: none"> - «лидер-первокурсник» - адаптация в ПОО, вовлечение в позитивную волонтерскую и творческую деятельность, помощь в социальном и индивидуальном проектировании, подготовка к традиционным в ПОО мероприятиям. 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение числа студентов, участвующих в различных видах активности по направлениям студенческого самоуправления, формирование навыков и компетенций необходимых в профессиональной деятельности. - создание социальных проектов в области студенческих инициатив, волонтерской, инклюзивной, патриотической, экологической, профилактической, эстетической сфер.
студент колледжа – группа учащихся	<ul style="list-style-type: none"> - «равный – равному» – помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, совместная работа над проектом (взаимная поддержка), инклюзивное волонтерство; - «студент-слушатель» – поддержка обучающихся с ОВЗ, проведение мероприятий (профилактика, экология, творчество), сопровождение в общежитии. 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение числа студентов, участвующих в различных видах активности по направлениям студенческого самоуправления, формирование навыков и компетенций необходимых в профессиональной деятельности. - создание социальных проектов в области студенческих инициатив, волонтерской, инклюзивной, патриотической, экологической, профилактической, эстетической сфер.

Возможные направления наставничества обучающихся:

- профориентационное;
- социокультурное;
- поддерживающее;
- инклюзивное;
- учебно-профессиональное;
- самоуправление;
- экологическое;
- патриотическое и т.д.

Чтобы создать эффективную программу наставничества обучающихся по целевой модели, необходимо определить условия для внедрения наставничества по конкретному направлению. Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и техническое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника;
- четкую систему мотивации наставников.

1.1. Программа ПОО по развитию наставничества по направлению «обучающийся-обучающийся»



Департамент образования Ярославской области
Государственное профессиональное образовательное
учреждение Ярославской области
Ярославский колледж управления и профессиональных технологий

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
29.06.2021 г.
(протокол № 5)

СОГЛАСОВАНО
Светом учреждения
29.06.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ М. В. Цветаева
30.06.2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Решением Студенческого совета
Председатель
_____ Е. Исмагилова
29.06.2021 года

Программа
внедрения наставничества в профессиональной образовательной
организации по направлению «обучающийся – обучающийся»

г. Ярославль, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.....	18
2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	22
3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ.....	27
4. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ.....	36
5. SWOT-анализ программы наставничества	38
6. ПРИЛОЖЕНИЯ.....	42

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Содержание
Наименование программы	Программа наставничества обучающихся ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий
Основания для разработки программы	<p>- Настоящая программа разработана на основе Методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145, регулирует отношения, связанные с реализацией данной модели наставничества в колледже, следующих нормативных правовых документов:</p> <ul style="list-style-type: none">- Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 12.11.2020 г. № 2945-р об утверждении Плана мероприятий по реализации в 2021–2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года;- Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05 февраля 2007 г.;- Федеральный закон № 135 135-ФЗ от 11 августа 1995 г. «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-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»

	<ul style="list-style-type: none"> - Программа развития воспитания в Ярославской области на 2021-2025 г. от 28.07.2021 № 501-п; - Положение о региональной системе организации воспитания и социализации обучающихся в Ярославской области от 15.06.2020г.; - Устав ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий от 27.12.2019г. - Рабочая программа воспитания ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий.
Разработчики программы	<ul style="list-style-type: none"> - Цветаева М. В., директор ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий - Фомичева С. И., заместитель директора по УВР ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий
Цель программы	<p>Внедрение целевой модели наставничества обучающихся, направленной на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся колледжа, профилактики правонарушений, формирования экологического мышления и здорового образа жизни.</p>
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - создание в колледже единой команды по формированию открытого и эффективного пространства образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, разработка наставнических программ по модели и распространение позитивного опыта лучших практик наставничества; - разносторонняя поддержка и сопровождение обучающегося или группы обучающихся, помощь в адаптации к новым условиям среды, подготовка к мероприятиям, разработка и реализация проектов (программ) различной направленности; - помощь в реализации лидерского потенциала, улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов; - формирование и развитие социальных и профессиональных компетенций, метакомпетенций, эмоционального интеллекта у обучающихся колледжа; - поддержка и сопровождение в процессе обучения и социализации обучающихся с различными особенностями здоровья и обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию; - формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников; - создание в колледже атмосферы единой команды по повышению имиджа образовательной организации; - укрепление взаимодействия с образовательными организациями региона.

Сроки реализации программы	<p>Основной срок внедрения программы 2021-2024 г.</p> <p>1 этап – подготовительный, подготовка условий для внедрения целевой программы наставничества обучающихся (сентябрь – октябрь 2021 г.)</p> <p>2 этап – основной (октябрь 2021 года – декабрь 2023 гг.)</p> <p>а) формирование базы наставляемых.</p> <p>б) формирование базы наставников.</p> <p>в) отбор и обучение наставников.</p> <p>г) формирование наставнических пар/групп по направлениям.</p> <p>д) организация работы наставнических пар/групп по направлениям.</p> <p>3 этап – завершающий, аналитико-обобщающий, анализ результатов реализации программы наставничества (июнь 2024г.)</p>
Куратор программы	Директор ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий М. В. Цветаева
Ответственный исполнитель	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе С. И. Фомичева, Совет кураторов
Исполнители программы	Педагогический и студенческий коллектив ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий, кураторы индивидуальных программ наставничества обучающихся
Источники финансирования	Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования и средств, полученных от, приносящей доход деятельности колледжа.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Измеримое улучшение показателей обучающихся колледжа, повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри групп и колледжа; - Рост числа обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника и наставляемого; - Рост числа обучающихся, включенных во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа; - Рост числа кураторов наставников из числа педагогических работников, обеспечивающих реализацию программы наставничества - Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; - Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов, индивидуальных программ наставничества; - Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; - Увеличение числа обучающихся, занимающих призовые места на профессиональных и творческих конкурсах и олимпиадах, спортивных соревнованиях.

<p>Целевые индикаторы и показатели результативности программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставников, – до 10 % от общего числа обучающихся на очных отделениях ПОО - Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных программами наставничества, в том числе, с использованием дистанционных технологий, – до 10 % от общего числа обучающихся на очных отделениях колледжа - Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставляемого, – до 70 % от общего числа обучающихся на очных отделениях колледжа - Доля педагогических работников колледжа, сопровождающих программы наставничества обучающихся в качестве куратора, – до 10 % от общего числа работающих в колледже - Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера, – 50 ежегодно; - Уровень удовлетворенности наставников в программах наставничества (опросный), – до 85 % - Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества (опросный), – до 85 % - Доля обучающихся колледжа, посещающих кружки, секции, участвующие в социальных проектах, от 50 % от обучающихся очно в колледже. - Количество методических материалов, разработанных для организации и мониторинга по программе наставничества обучающихся, от 10 единиц ежегодно - Количество семинаров, круглых столов, проводимых в колледже по целевой модели наставничества обучающихся в год, от 2 до 5 - Численность педагогических работников колледжа, прошедших обучение по методике наставничества по модели «обучающийся-обучающийся», – до 10 % от общего числа работающих в колледже
<p>Контроль за исполнением Программы</p>	<p>Организация контроля осуществляется по двум контурам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Внутренний: самоконтроль и самооценка результатов поэтапного и итогового результата программы наставничества обучающихся путем анализа удовлетворенности наставников и наставляемых. Отчет ежегодно на заседании Педагогического совета; - Внешний: отчет департаменту образования Ярославской области о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.
<p>Адрес программы на сайте</p>	<p>http://www.ytuipt.ru/bazovaya-ploshadka</p>

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

2.1. Одна из главных целей национального проекта образования воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Обучающиеся на этапе взросления особенно нуждается в позитивном примере и ответственном влиянии, которое обеспечивают значимые люди: родители, учителя, тренеры. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль наставника гораздо шире – она объединяет все эти функции, чтобы помочь подростку и поддержать его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья. Внедрение программы наставничества в колледже создает условия для подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности, способствует раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося

Юношеский возраст – это начало периода самоопределения, личностной и экономической активности. Специалисты в области возрастной психологии и физиологи отмечают, что способность человека к саморегуляции в юношеском возрасте развита не в полной мере. Зачастую встречается необдуманый риск и неспособность предвидеть последствия своих поступков. С учетом современных вызовов агрессивной интернет-среды возрастает актуальность сопровождения обучающихся колледжа, которые открывают для себя реальный мир общественных отношений. Приспособление к новым условиям жизни и деятельности в профессиональной образовательной организации (далее ПОО) и далее в современном обществе сопровождается преодолением различных трудностей. Многим студентам первого курса сложно привыкнуть к новой системе обучения, обучающиеся оказываются в стрессовой ситуации в момент первой сессии. Актуальны и проблемы с самоутверждением в коллективе группы. У поступивших на базе основного общего (таких большинство) часто бывают проблемы с правильностью выбора направления подготовки.

Современные обучающиеся в основном имеют низкий уровень сформированности эмоционального интеллекта, что сказывается на способности подготовиться и эффективно выступить на мероприятии, участвовать в конкурсе или олимпиаде. Процесс участия в конкурсах и олимпиадах носит индивидуальный характер. Поэтому наставничество обучающегося, имеющего опыт подобного выступления или участия играет значительную роль в поддержке студента и его успешности в данном вопросе.

Как правило в каждой учебной группе есть обучающиеся которые попали в трудную жизненную ситуацию или не справились с новыми условиями обучения, имеющие сложности в учебно-познавательной деятельности или эмоционально-психологической сфере. Как следствие плохая посещаемость учебных занятий, неуспеваемость и необдуманные поступки.

Еще одна причина актуальности поддержки обучающихся долгая болезнь, или врожденное (приобретенное) заболевание. Именно пример наставника, преодолевшего эмоциональные страхи и неуверенность в себе «окрыляет» и помогает добиваться высоких позитивных результатов в профессиональной и творческой деятельности.

Подобная ситуация и в среде активных студентов, претендующих на лидерство среди студенческого сообщества в колледже. Студенты, желающие проявить себя в соуправлении профессиональной организацией не редко имеют средний уровень социальных навыков, низкую способность стратегического и управленческого мышления. В структуре органов студенческого самоуправления рационально всем вновь избранным лидерам назначать наставников. Данная практика позволит сохранять лидерский потенциал и кадровую преемственность студенческого самоуправления колледжа. Студент, имеющий позитивный опыт выполнения определенных обязанностей (руководитель студенческого направления, староста) формирует навык управления конкретным процессом у своего заместителя.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Целевая модель наставничества обучающихся позволяет:

- транслировать лучшие достижения обучающихся;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения в студенческих коллективах;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных;
- организовать совместную деятельность обучающихся, одной или нескольких образовательных организаций.

В социальном партнерстве с Вузами и школами реализуется практика внешнего наставничества. Результатом такой формы наставничества является разносторонняя поддержка и сопровождение обучающегося или группы обучающихся образовательной организации другого уровня. Студенты оказывают добровольную помощь в профессиональной ориентации, адаптации, подготовке мероприятия или разработки проекта.

В Ярославском колледже управления и профессиональных технологий (далее ГПОУ ЯО ЯКУиПТ) сложилась система сопровождения обучающихся в групповой и индивидуальной формах:

- в структуре студенческого самоуправления работают кураторы обучающихся старших курсов над группами первого года обучения;
- ведется групповое и индивидуальное сопровождение обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ;
- реализуется наставничество лидеров студенческого самоуправления над начинающими активистами;

- реализуется наставничество обучающихся для участия в межрегиональных и международных конкурсах по профессиональным компетенциям;
- налажено взаимодействие с Ярославским государственным педагогическим университетом по сотрудничеству студентов ВУЗа и колледжа в реализации социальных проектов различной учебно-воспитательной направленности;
- реализуется практика экологического и профориентационного группового сопровождения школьников студентами колледжа.

Опыт эффективности технологии наставничества на примерах отдельных практик позволяет сделать вывод о рациональности более масштабного вовлечения обучающихся колледжа в реализацию целевой программы наставничества обучающихся профессиональных образовательных организаций. Соответственно разработать и внедрить в образовательный процесс колледжа Программу наставничества обучающихся по конкретным направлениям и практикам. Положение о программе наставничества колледжа является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества обучающихся, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Положение о программе наставничества является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества обучающихся, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Общие правила для внедрения целевой модели наставничества обучающихся:

- необходим индивидуальный подход к наставникам и наставляемым, сопровождение психолога или социального педагога;
- обязательно кураторство по направлению деятельности опытного педагогического сотрудника, знающего возрастные особенности и владеющего методикой технологии наставничества;
- при согласовании программы наставничества по индивидуальному сопровождению обязательно учитывать психологическое состояние наставляемого;
- соблюдение принципа обратной связи;
- психологическое формирование ситуации успеха у всех участников индивидуальной программы.

2.2. Структура программы наставничества обучающихся включает в себя описание условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в колледже.

Реализация программы наставничества обучающихся осуществляется по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют социальные партнеры колледжа, образовательные организации региона, средства массовой информации, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки;
- информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества;

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя: – руководители и администрация организаций-участников (образовательных организаций и предприятия, иные организации, предоставляющие наставников).

Внутренний контур представляют директор и педагогический коллектив колледжа, педагог-психолог, педагог-организатор, руководители очных отделений, лидеры студенческого самоуправления. Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на поддержание программы наставничества внутри организации:

- формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

Ответственные за внедрение и реализацию программы наставничества обучающихся внутри колледжа:

- администрация;
- ответственный куратор программы наставничества, Совет кураторов;
- активные представители педагогического сообщества, педагог-психолог, – педагоги-организаторы;
- органы студенческого самоуправления;
- наставники-участники программы.

2.3. Принципы наставничества обучающихся в ГПОУ ЯО ЯКУиПТ:

- принцип системности и позитивного мышления;
- принцип конструктивного партнерства, основанного на личной ответственности;
- принцип конфиденциальности, добровольности и обратной связи;
- принцип обеспечения безопасности и суверенных прав личности;
- принцип сохранения и преемственности традиций колледжа.

Программа наставничества обучающихся подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника под контролем куратора по планированию, реализации, оцениванию и коррекции конкретного направления или индивидуальной программы наставничества.

Виды наставничества:

- *Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества.

- *Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

- *Ситуационное наставничество* – наставник оказывает краткосрочную помощь или консультацию по просьбе наставляемого в конкретной жизненной ситуации.

- *Традиционная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим обучающимся в течение определенного продолжительного времени.

- *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно.

- *Скоростное консультационное наставничество* – однократная встреча наставника (наставников) состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ситуацию или консультирование группы студентов (слушателей) по конкретной ситуации.

2.4. В ГПОУ ЯО ЯКУиПТ реализуются индивидуальные и групповые программы и следующие формы наставничества. (ролевые модели)

Индивидуальная форма:

- Студент-ученик (профессиональные пробы, проектная и волонтерская деятельность, сопровождение поступающих-инвалидов, онлайн-сопровождение в процессе профориентации);

- Студент-студент колледжа (адаптация первокурсников, подготовка к творческим и профессиональным конкурсам, разработка проекта, поддержка и онлайн-поддержка в трудной жизненной ситуации, сопровождение в общежитии, эмоциональная поддержка, передача опыта в лидерских позициях студенческого самоуправления, волонтерской и наставнической деятельности, помощь в подготовке к зачету по дисциплине, модулю, олимпиаде, чемпионату, конкурсу);

- студент Вуза – обучающийся колледжа (проектная, волонтерская, профориентационная деятельность);

- студент колледжа – слушатель (инклюзивное наставничество).

Групповая форма:

- студент колледжа – группа учащихся школ (проектная, волонтерская деятельность, профориентационная, экологическое, патриотическое наставничество)

- студент колледжа – группа студентов колледжа (самоуправление, адаптация групп нового набора, подготовка и организация мероприятий, про-

фессиональная профориентация, обучение актива, патриотическое наставничество).

2.5 Выбор наставников и наставляемых реализуется на основе добровольного, демократического согласия. При выборе наставников обязательно учитывается мнение куратора направления и представителей студенческого самоуправления.

Наставниками могут быть обучающиеся 2-4 курса из числа студентов колледжа или Вуза, заявившие о своем добровольном участии в данной деятельности, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, ответственным поведением и эмоциональным интеллектом, демонстрирующие высокие образовательные результаты, победители региональных олимпиад и соревнований, принимающие активное участие в жизни образовательной организации.

Наставником может стать студент у которого есть желание помогать другим, обладающий терпением и желанием слушать, с опытом в конкретной сфере человеческой деятельности, умеющий планировать время и ставить жизненные цели, легко обучаемый и способный научить другого.

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. Несовершеннолетние обучающиеся согласовывают участие в программе наставничества с родителями (законными представителями).

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

3.1 Общее руководство и координацию внедрения модели наставничества обучающихся в колледже осуществляет директор, который назначает управляющего процессом ответственного куратора.

3.2 Ответственный куратор создает Совет кураторов направлений, ответственный за реализацию внедрения технологии наставничества из представителей администрации, педагогов кураторов и лидеров студенческого самоуправления.

Ответственны куратор:

- информирует родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы и ее реализации на сайте образовательной организации, в социальных сетях и в СМИ;
- осуществляет сбор данных о наставляемых, требующих поддержки или сопровождения;
- осуществляет организацию обучения по технологии «обучающийся-обучающийся» основной группы наставников из числа лидеров студенческого самоуправления и волонтеров колледжа;
- организует разработку годового плана мероприятий внедрения методологии, предлагает ответственных кураторов по направления наставничества;

➤ контролирует разработку программ по конкретным формам наставничества;

В состав Совета кураторов входят: социальные педагоги, психолог, кураторы направлений наставничества.

3.3. В состав Совета кураторов входит психолог колледжа, который организует диагностику для мониторинга эффективности программы наставничества.

Функции Совета кураторов:

- принимает участие в разработке локальных актов колледжа в сфере наставничества обучающихся;

- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества обучающихся (по мере необходимости);

- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным направлениям;

- анализирует результаты диагностики затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- обеспечивает учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обоснование реализации программ наставничества обучающихся в колледже;

- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные и согласовательные функции;

- разрабатывает и корректирует систему поощрения наставников и наставляемых, ежегодно представляет на поощрение лучших наставников;

- формирует банк лучших практик наставничества обучающихся колледжа.

3.4. Структура управления реализации программы наставничества обучающихся:

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор колледжа	<ul style="list-style-type: none">- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы по целевой модели наставничества обучающихся.- Проведение заседания Педагогического совета ПОО по внедрению и показателям программы наставничества.- Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в ПОО.	Сентябрь-октябрь 2021

	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование и утверждение Плана реализации (дорожной карты) Программы наставничества ПОО по целевой модели. - Реализация кадровой политики в Программе наставничества. - Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества. 	
<p>Ответственный куратор целевой программы наставничества обучающихся ПОО, кураторы конкретных программ по направлениям (профориентационное, инклюзивное, учебно-профессиональное, адаптационное, социокультурное, поддерживающее)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование базы наставников и наставляемых. - Организация обучения наставников. - Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. - Контроль проведения программ наставничества по модели. - Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. - Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. - Мониторинг эффективности целевой модели наставничества в ПОО - Представление опыта на региональном уровне 	В течение всего периода
Наставники	<ul style="list-style-type: none"> - Обучение в «Школе наставника». - Разработка и реализация индивидуальных планов (графиков) развития. - Подготовка отчета 	В течение всего периода
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение тестов на выявление психологической совместимости пар или групп. Мониторинг удовлетворенности взаимодействия наставнических пар/групп. - Оказание консультативной помощи. 	В течение всего периода
Наставляемые	<ul style="list-style-type: none"> - Решение поставленных задач путем взаимодействия с наставником. - Участие в мониторинге результативности программы наставничества. 	В течение всего периода

Для внедрения целевой модели наставничества обучающихся на уровне профессиональной образовательной организации возможно использование ресурсов других образовательных организаций, предприятий, организаций, иных юридических и физических лиц.

3.5. Этапы реализации Программы

	Этап	Работа внутри колледжа	Работа с внешней средой	Результат
1	Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние 	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	Дорожная карта реализации Программы
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	взаимодействие с образовательными организациями (школы, колледжи)	База наставляемых, нуждающихся в поддержке и сопровождении
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - информировать всех участников образовательного процесса о запуске Программы наставничества обучающихся в колледже; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа обучающихся, кураторов из числа педагогов 	взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных учреждениях с целью найти потенциальных наставников, мотивация	База наставников

4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> привлечение психолога, сотрудников педагогических вузов, к отбору и обучению наставников; - поиск ресурсов для организации обучения 	Обученные наставники
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника 	<ul style="list-style-type: none"> - трансляция промежуточных результатов партнерам программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы 	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> - 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; - 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; выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; 	<ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятий в рамках программ наставничества по направлениям; - получение результатов мониторинга совместных программ наставничества, корректировка. 	программы наставляемых, сбор обратной связи для мониторинга и повышения эффективности взаимодействия в программе, система мотивации

7	Завершение программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли 	<ul style="list-style-type: none"> привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; популяризировать лучшие практики наставничества. 	Лучшие практики
---	-------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

Программы наставничества обучающихся ГПОУ ЯО ЯКУиПТ реализуются поэтапно по конкретным направлениям деятельности. Направления наставничества обучающихся в ГПОУ ЯО ЯКУиПТ определяется в соответствии с задачами рабочей программы воспитания. (профориентационное, адаптационное, учебное, социально-бытовое, студенческое самоуправление, инклюзивное, экологическое)

В структуру конкретной программы наставничества входят:

- пояснительная записка (актуальность разработки, цели, задачи, срок реализации)
- нормативное обеспечение внедрения программы наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения программы наставничества;
- формы наставничества по направлению, основные участники, их функции;
- механизм реализации программы наставничества в колледже;
- структура управления программой наставничества;
- содержание и технологии наставничества;
- мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества;
- приложения форм мониторинга.

3.6. Кадровые условия

Для отбора наставников из числа обучающихся Совет кураторов:

- разрабатывает критерии отбора с учетом запросов наставляемых и рекомендаций педагогов;
- выбирает из желающих принять участие в программе наставничества обучающихся, подходящие под эти критерии кандидатуры наставников;
- проводит собеседование с отобранными наставниками для определения уровня психологической готовности студентов к работе в наставничестве.

Документ для отбора, анкета заполняется на этапе обучения по программе наставничества. Психолог или куратор готовит перечень вопросов, которые будут заданы претенденту. С согласия обучающегося запрашивается:

- личная информация (в том числе интересы, достижения);
- личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, увлечения, навыки);
- ожидания от участия в программе наставничества;
- мотивация на участие в программе наставничества;
- психологическая готовность к роли наставника.

По итогам собеседований формируется база наставников из числа обучающихся, прошедших обучение в «Школе наставника».

Обучение наставников обучающихся состоит из трех частей:

- самоанализ и навыки самопрезентации;
- обучение эффективным коммуникациям;
- разбор этапов реализации программы наставничества.

Методы работы наставников

- консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн);
- активные методы (собеседование, творческие игры, мастер-классы наставников, презентация идей и проектов, экскурсия, разработка сценария участия в мероприятии).

3.7. Права и обязанности участников программы наставничества обучающихся:

Куратор программы наставничества имеет право:

- запрашивать документы, информацию для осуществления мониторинга и оценки от участников наставнической деятельности;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству колледжа предложения о поощрении участников наставнической деятельности;
- презентовать позитивные практики с учетом обязательного согласия участников программы наставничества.

Куратор обязан:

- организовать отбор, обучение и методическое обеспечение наставников по направлению программы;
- организовать планирование, контроль, мониторинг результативности и отчетность программы наставничества;
- контролировать соблюдение прав участников программы наставничества.

В период реализации программы наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- разрабатывать совместно с наставляемым (группой наставляемых) индивидуальный план-график с учётом образовательных и(или) социальных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;

- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных и личностных результатов наставляемого;
- мотивировать наставляемого (группы наставляемых) на улучшение образовательных, профессиональных, личностных, творческих или спортивных результатов;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции.

В период реализации программы наставничества наставник обязан:

- строго соблюдать Кодекс наставника;
- пройти обучение в «Школе наставников»;
- выполнять утвержденную программу наставничества;
- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках, поставленных программой наставничества целей и задач;
- предоставлять отчет о работе наставника;

В период реализации программы наставничества наставляемый (группа наставляемых) имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

В период реализации программы наставничества наставляемый (группа наставляемых) обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- совершенствовать общеобразовательный и(или) профессиональный, культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

Кодекс наставника ЯКУиПТ

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю конфиденциальную информацию.

Критерии отбора в базу наставников:

- желание участвовать в программе;
- уважение к личности;
- гибкость и открытость;

- умение слушать и принимать различные точки зрения;
- умение сопереживать другому человеку;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия.

Хороший наставник обладает:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

3.8. Система стимулирования наставников обучающихся.

Лучшим мотивирующим фактором станет создание в колледже информационной среды, где формируется ощущение причастности к важному делу сопровождения и поддержки, в котором наставнику отводится ведущая роль. Презентация преимуществ участия в программах наставничества, моральное и материальное стимулирование, конкурсы и возможность участия в студенческом самоуправлении на лидерских позициях.

Материальное вознаграждение:

- единовременное материальное вознаграждение по итогам конкурса «Лучший наставник» и (или) результативных показателей наставнической пары/группы;
- поощрение туристической поездкой команды «Лучших наставников» за счет колледжа;
- компенсация расходов на участие в конференциях, семинарах, конкурсах по направлению наставничества;
- награждение памятными подарками лучших наставников по итогам года;
- скидка на проживание в общежитии;
- билеты на культурное мероприятие.

Моральное вознаграждение:

- благодарность или грамота колледжа за особые достижения в наставничестве обучающихся;
- занесение на Доску почета колледжа;

- размещение портрета в специальной рубрике на сайте колледжа «Лучшие наставники колледжа».

4. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование задачи	Базовые значения	Достижение показателя по годам				
			2021 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024г.
1.	Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % от общего числа обучающихся очно в колледже	10	30	40	50	70	
2.	Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % от общего числа обучающихся очно в колледже	5	7	9	11	13	
3.	Доля обучающихся колледже в роли наставника, удовлетворенных результатом реализации программы наставничества %	40	50	60	70	85	
4.	Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера ежегодно (число)	30	35	40	45	50	
5.	Численность педагогических работников колледжа, прошедших обучение по технологии наставничества обучающихся	2	4	6	8	10	
6.	Доля педагогических работников колледжа, сопровождающих программы наставничества обучающихся в качестве куратора от общего числа работающих в колледже	2	4	6	8	10	
7.	Доля обучающихся колледжа, посещающих кружки, секции, участвующие в социальных проектах, % обучающихся очно	10	20	30	40	50	

8.	Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся в колледже, охваченных наставническими программами, %	40	50	50	60	60
9.	Количество обучающих семинаров, круглых столов по обмену опытом, проводимых в колледже по программе наставничества «обучающийся-обучающийся»	2	3	3	3	4
10.	Количество методических материалов, разработанных для организации и мониторинга по программе наставничества	2	4	6	8	10

Оценка эффективности и мониторинг результатов наставничества по направлениям программ, направлена на изучение качества реализованных в колледже программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый», посредством проведения куратором SWOT-анализа, осуществляется с периодичностью определенной в индивидуальной или групповой программе наставничества на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых (приложение).

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения программы по целевой модели наставничества «обучающийся – обучающийся» осуществляет ответственный куратор, назначенный директором в профессиональной образовательной организации.

Интегральным основным показателем внедрения считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником полного цикла программы наставничества.

SWOT-анализ внедрения программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p><u>Сильные стороны:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (85 %), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (85 %) стали интересоваться новой информацией, записались в кружки, секции колледжа; – У участников Программы (85 %) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (85 %) появилось желание изучать что-то помимо программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (85 %) появилось желание посещать дополнительные культурные и спортивные мероприятия; – У наставляемых (85 %) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (85 %), которые планируют стать наставником в будущем; – Повысилась успеваемость наставляемых на (30 %); – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарушены связи с партнерами колледжа в сетевом сотрудничестве; 	<p><u>Слабые стороны:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (50 %), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (50 %) не могут сформулировать личностные и профессиональные цели; – Участники Программы (50 %) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (50 %) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организована «Школа наставников» и методическая поддержка; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; – Инфраструктура наставничества в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит студентов, готовых и способных быть наставниками; – Наставляемые 50 % обратились с предложением о замене наставника, вышли из программы.

	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие групповых актив-вов, лидеров групп, студенче-ского совета, волонтерских объединений в колледже; – Наставники-студенты 85 % отметили полезность совмест-ной работы с наставляемыми. 	
Внешние	<p><u>Возможности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка при внедрении Целевой модели со стороны департамента образова-ния ЯО; – Акцентирование внимание государства и общества на во-просы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматриваю-щих финансирование на кон-курсных условиях новых про-ектов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанци-онного обучения; – Регион проводит разнооб-разные культурные, спортив-ные, патриотические меропр-ия, в которых могут принять участие студенты в рамках Про-граммы наставничества; – Возможность повышения квалификации по технологии наставничества педагогами колледжа. 	<p><u>Угрозы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней соци-ально-экономической среды функци-онирования колледжа; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (за-конных представителей) в результа-тах обучения и воспитания обучаю-щихся; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования про-екта внедрения Целевой модели; – Вовлечение обучающихся вне колледжа в антисоциальные структу-ры и организации; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся; – Не желание участвовать в про-граммах наставничества обучающих-ся социальных партнеров колледжа.

Количественный анализ результатов программы наставничества

Исследуемый параметр	Плани-руемый резуль-тат(x)	Достигну-тый (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
Доля обучающихся колледжа, во-шедших в программы наставничества в роли наставляемого, % от общего числа обучающихся очно в колледже				

Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % от общего числа обучающихся очно в колледже				
Доля обучающихся колледже в роли наставника, удовлетворенных результатом реализации программы наставничества %				
Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера ежегодно (число)				
Численность педагогических работников колледжа, прошедших обучение по технологии наставничества обучающихся				
Доля педагогических работников колледжа, сопровождающих программы наставничества обучающихся в качестве куратора от общего числа работающих в колледже				
Доля обучающихся колледжа, посещающих кружки, секции, участвующие в социальных проектах, % обучающихся очно				
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся в колледже, охваченных наставническими программами, %				
Количество обучающих семинаров, круглых столов по обмену опытом, проводимых в колледже по программе наставничества «обучающийся-обучающийся»				
Количество методических материалов, разработанных для организации и мониторинга по программе наставничества				

Способы мониторинга наставнической деятельности:

Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения;
- мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

Результативный этап:

- наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

Для оценки эффективности внедрения программы наставничества рекомендуется организовать систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:

1-й этап — мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

2-й этап — мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации внедрения программы наставничества в образовательной организации.

Результатом успешного мониторинга будет – «упаковка» реализуемых программ наставничества в лучшие практики.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется ежегодно и проверяется куратором, при необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в программу работы с обучающимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании работы наставник и наставляемый заполняют *формализованный на уровне образовательной организации* отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника. Куратор программы контролирует и представляет отчет на Совете кураторов колледжа.

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором колледжа и действует бессрочно. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами колледжа.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к Положению о программе по целевой модели
наставничества обучающихся

Приложение 1.1.1.

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимобогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Примерное соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым

г. Ярославль « ____ » _____ 20 ____ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между _____, (далее наставник / родитель (законный представитель) наставника), и _____ (далее – наставляемый / родитель (законный представитель) наставляемого), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в программе наставничества обучающихся на базе _____ (далее – Организация).

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации целевой модели наставничества обучающихся через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи:*

1.2.1. повышение уровня профессиональных компетенций наставляемого;

1.2.2. повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

1.2.3. трансляция личного опыта, знаний, умений и навыков наставника;

1.2.4. повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

**Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника.*

2. Права и обязанности Сторон *(могут быть изменены в зависимости от формы)*

2.1. Наставник обязан:

- строго соблюдать Кодекс наставника;
- пройти обучение в «Школе наставников»;
- разработать индивидуальный план мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- выполнять утвержденную программу наставничества;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому в рамках, поставленных программой наставничества целей и задач;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- предоставлять отчет о работе наставника;

2.2. Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

– вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в индивидуальный план развития.

2.3. Наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- совершенствовать свой общеобразовательный и(или) профессиональный, культурный уровень;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам программы наставничества.

2.4. Наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору программы.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении _____ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон:

Наставник/родитель (законный представитель наставника)

Наставляемый / родитель (законный представитель наставляемого)

(подпись) / (расшифровка)

(подпись) / (расшифровка)

**Форма базы данных о наставниках
(заполняется Советом кураторов)**

№ п/п	Ф.И.О наставника, дата рождения	Место учебы, специальность, курс	Контактные данные	Важные для программы достижения наставника, интересы	Компетенции наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	Форма наставничества	Основные компетенции наставника	Опыт наставнической деятельности
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Форма базы данных о наставляемых

№ п/п	ФИО наставляемого, дата рождения	Контактные данные	Место учебы наставляемого, специальность, курс	Основной запрос наставляемого	Направление наставничества	Форма наставничества	Сроки реализации программы	Дополнительная информация (состав семьи, интересы,	Ресурс времени на программу	Пожелания к личностным качествам наставника, возраст, интересы и т. д
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

1.2. Индивидуальный план развития под руководством наставника

Рольевая модель: «Успевающий – неуспевающий».
Ф.И.О., группа наставляемого

Ф.И.О. и наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат ³ Отметка о выполнении
1. Анализ трудностей и способы их преодоления				
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.)		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации	
2. План взаимодействия с наставляемым				
2.1.	Познакомиться с основной и доп. литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения, проконсультироваться с педагогами		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)	

³ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...	
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.	
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности, определены приоритеты	
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. Подготовить совместно доклад, выполнить домашнее задание, презентацию.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности конкретной деятельности	
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе занято место/получен статус лауреата	
2.7.	Выступить с докладом об индивидуальном проекте		Доклад представлен на конференции	

2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ПОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в группе	
2.9.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.	

Подпись наставника

Подпись наставляемого

« ___ » _____ 20__ г.

« ___ » _____ 20__ г.

АНКЕТЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

Анкета наставляемого (пример)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?
[да/нет]

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?
[да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо программы подготовки [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета наставника (пример)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?
[да/нет]

21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?
[да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

1.3. Учетные документы по наставничеству

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом)	Цель	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован)
....						

Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий; 1-2 – средний; 2-3 – высокий		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставляемого: _____

ФИО наставника: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Дата встречи	Какие изменения произошли с момента последней встречи	Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи)	Содержание встречи	Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии)	Шкала удовлетворенности встречей (от 1 до 3, где: 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно)
....					
Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником: 0-1 – низкий; 1-2 – средний; 2-3 – высокий					

Наставляемый: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

№ п. п.	ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1.
2.

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

1.4. Документы по оценке наставничества в профессиональной организации

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА (оценивает куратор программы наставничества)

ФИО наставника _____
 ФИО наставляемого _____
 Программа наставничества _____
 Период реализации программы наставничества _____

Показатели	Критерии	Факт	Баллы
Доля исполненных мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%)	100 % – 1 балл, 99-90 % – 0,9 балла, 89-80 % – 0,8 балла, Менее чем 80 % – баллы не начисляются.		
Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	100 % – 1 балл, 99-90 % – 0,9 балла, 89-80 % – 0,8 балла, Менее чем 80 % – баллы не начисляются.		
Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планами (%)	100 % – 1 балл, 99-90 % – 0,9 балла, 89-80 % – 0,8 балла, Менее чем 80 % – баллы не начисляются.		
Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100 % – 1 балл, 99-90 % – 0,9 балла, 89-80 % – 0,8 балла, Менее чем 80 % – баллы не начисляются.		
Итого:			

Критерии оценки

Баллы	Значение оценки
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 – 3,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2 – 3,6	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,7 - 4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения: _____
 Руководитель программы наставничества _____

подпись / ФИО

Дата _____

ПОКАЗАТЕЛИ
мониторинга реализации программы наставничества по модели «обучающийся-обучающийся»
в профессиональной образовательной организации

(название профессиональной образовательной организации)
за период _____ (год)

№ п/п критерия	№ п/п показателя	Наименование показателя	Единица измерения	Индикаторы (количество баллов)	Способ и особенности расчета показателя	Источник, в котором упоминается данный показатель
1	2	3	4	5	6	7
Критерий 1. Объем реализуемой модели						
1	1.1	Количество реализуемых направлений (программ) наставничества по модели	Единиц	1 – 1 балл 2 – 2 балла 3 – 3 балла 4 – 4 балла более 4 – 5 баллов	Учитывается количество направлений взаимодействия наставничества по модели (профориентационное, учебно-профилактическое, инклюзивное, адаптационное)	Наличие утвержденных программ
	1.2	Количество индивидуальных планов по реализуемым направлениям (программам) наставничества по данной модели	Единиц	10-20 – 1 балл 20-30 – 2 балла 30-40 – 3 балла 40-50 – 4 балла 40-60 – 5 баллов	Учитывается количество индивидуальных планов по всем направлениям	Наличие утвержденных индивидуальных планов
	1.3	Численность обучающихся участвующих в программе наставничества по модели «обучающийся – обучающийся» в качестве наставляемого из ПОО	%	10-30 – 1 балл 30-40 – 2 балла 40-50 – 3 балла 50-69 – 4 балла 70 – 5 баллов	Учитывается количество обучающихся по всем программам от общего числа обучающихся в ПОО	Отчет куратора направления (программы) наставничества по мониторингу в ПОО, согласованный руководителем
	1.4	Численность обучающихся участвующих в программе наставничества по модели	Единиц	10-30 – 1 балл 30-40 – 2 балла 40-50 – 3 балла	Учитывается количество обучающихся по соглашениям о взаимодействии с	Отчет куратора направления (программы) наставничества

		«обучающийся – обучающийся» в качестве наставляемого из образовательных учреждений региона		50-60 – 4 балла 60-70 и более – 5 баллов	партнерами (школы, Вузы, СПО) принимающих участие в реализации модели	ства по мониторингу в ПОО, согласованный руководителем
Максимальное количество баллов по критерию 20 балл						
Критерий 2 Ресурсное обеспечение модели						
	2.1.	<i>Нормативное обеспечение наставничества</i>				
2	2.1.1.	Наличие утвержденного и выставленного на сайт ПОО положения по модели	Имеется/ не имеется	Имеется – 1 балл Не имеется – 0 баллов	Реквизиты документа: название, №, дата согласования и утверждения	Наличие документа, выставленного на сайте ПОО (ссылка)
	2.1.2.	Наличие соглашений о взаимодействии с партнерами (школы, Вузы, учреждения СПО) принимающими участие в реализации модели	Имеется/ не имеется	1 – 1 балл 2 – 2 балла 3 – 3 балла 4 – 4 балла Более 4 – 5 баллов (до 15)	Реквизиты документа: название, №, дата согласования и утверждения	Наличие документа, выставленного на сайте ПОО (ссылка)
	2.1.3	Наличие утвержденной программы «Школа наставника» по модели.	Имеется/ не имеется	Имеется – 1 балл Не имеется – 0 баллов	Реквизиты документа: название, №, дата согласования и утверждения	Наличие документа, выставленного на сайте ПОО
	2.1.4	Количество методических разработок, обеспечивающих реализацию программы «Школы наставника»	Единиц	одна разработка - 1 балл, но не более 5 баллов	Реквизиты документа: название, №, дата согласования и утверждения	Наличие документа, выставленного на сайте ПОО
	2.1.5	Наличие согласованных форм диагностики и мониторинга наставнической деятельности по модели	Имеется/ не имеется	Имеется – 1 балл Не имеется – 0 баллов	Реквизиты документа: название, №, дата согласования и утверждения	Наличие документа, выставленного на сайте ПОО
	2.1.6	Наличие системы мотивации деятельности кураторов направлений и наставников обучающихся	Имеется/ не имеется	Имеется – 1 балл Не имеется – 0 баллов	Реквизиты документа: название, №, дата согласования и утверждения	Наличие документа, выставленного на сайте ПОО

Максимальное количество баллов – 24 балла						
	2.2.	Кадровое обеспечение наставничества				
	2.2.1.	Наличие педагогических работников ПОО, прошедших обучение по методике наставничества	Наличие	1-3 чел. – 1 балл 3-6 чел. – 2 балла 7 чел. и более – 3 балла	Учитывается количество педагогических работников ПОО прошедших обучение (копии документов об обучении)	Отчет на педагогическом совете ПОО (аналитическая справка отдела кадров)
	2.2.2.	Количество кураторов наставников из числа педагогических работников, обеспечивающих реализацию программы наставничества	Единиц	1-3 чел. – 1 балл 3-6 чел. – 2 балла 7 чел. и более – 3 балла	Учитываются наставники по всем направлениям и формам наставничества (индивидуальное или групповое)	Отчет на педагогическом совете ПОО по реализации модели
	2.2.3.	Количество наставников из числа обучающихся участвующих в реализации модели	Единиц	1-10 чел. – 1 балл 11-20 чел. – 2 балла 21-30 чел. – 3 балла Более 30 чел – 4 балла	Учитывается количество наставников по всем программам	Приказ директора о назначении наставников
Максимальное количество баллов – 10 баллов						
Максимальное количество баллов по критерию – 34 баллов						
Критерий 3 Результативность наставничества по модели в ПОО						
3	3.1	Численность обучающихся, повысивших учебные (успеваемость, участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях) творческие (участие в конкурсах, спортивные, личностные (волонтеры, отсутствие правонарушений) результаты.	Человек	10-30 – 1 балл 30-40 – 2 балла 40-50 – 3 балла 50-60 – 4 балла 60-70 и более – 5 баллов	Учитываются наставляемые по всем направлениям (программам) наставничества на момент завершения работы по индивидуальному плану за отчетный период	Отчет на педагогическом совете ПОО кураторов направлений (программ), данные согласованные зав. отделениями ПОО, руководителем по УВР
	3.2	Численность обучающихся-наставляемых, удовлетворен-	%	100-90 % – 5 баллов	Учитывается количество наставляемых по всем по	Отчет на педагогическом совете ПОО ку-

		ных реализацией программы наставничества		89-80 % – 4 балла 79-70 % – 3 балла 69-60 % – 2балла 59-50 % – 1 балл	всем программам наставничества на момент завершения работы по индивидуальному плану	раторов направлений (программ), результаты мониторинга
	3.3	Количество мероприятий (акций) организованных наставниками	Единиц	одно мероприятие – 1 балл, но не более 11 баллов	Учитывается количество мероприятий за отчетный период	Отчет на педагогическом совете ПОО кураторов направлений
	3.4	Количество проектов разработанных и успешно реализованных обучающимися наставником и наставляемым	Единиц	один проект – 1 балл, но не более 10 баллов	Учитываются проекты, разработанные и реализованные по направлениям (программам) по данной модели наставничества за отчетный период	Отчет на педагогическом совете ПОО кураторов направлений (программ)
	3.5	Отсутствие жалоб от наставляемых, родителей и обучающихся, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся	Не имеется/имеется	Имеется – 0 балл Не имеется – 1 баллов	Учитывается наличие или отсутствие жалоб	Отчет ПОО
	3.6	Увеличение числа обучающихся наставников	%	10-30 – 1 балл 30-40 – 2 балла 40-50 – 3 балла 50-60 – 4 балла 60-70 – 5 баллов	Учитывается количество наставников-обучающихся по сравнению с предыдущим отчетным периодом	Приказы директора о назначении наставников
Максимальное количество баллов по критерию - 37 баллов						
Критерий 4 Тиражирование результатов модели						
5	4.1	Количество семинаров, круглых столов, мастер-классов, проведенных в целях распространения опыта	Единиц	одно мероприятие – 1 балл, но не более 3 баллов	Учитываются мероприятия, проведенные за отчетный период	Отчет ПОО

	4.2	Презентация опыта взаимодействия по модели наставничества: публикации, в том числе в СМИ, выступления о результатах реализации модели	Имеется/ не имеется	одна публикация (выступление) – 1 балл, но не более 3 баллов	Учитываются публикации (выступления), в которых отражен конкретный опыт реализации направлений (программ) по данной модели наставничества	Отчет ПОО,
	4.3	Количество разработанных методических материалов по обеспечению и реализации наставничества по модели (проекты по направлениям, разработка мероприятий)	Единиц	одна разработка – 1 балл, но не более 3 баллов	Учитываются методические материалы по обеспечению и реализации наставничества по модели (проекты по направлениям, разработка мероприятий)	Отчет ПОО
Максимальное количество баллов по критерию 9 баллов						
Максимальное количество баллов по всем критериям – 100 баллов						

1.5. Сценарии отдельных мероприятий

Мероприятие «первая встреча»
(время взаимодействия от 30 минут и более)

Участники:

- наставник-студент, имеющий результативный опыт разработки, презентации и реализации проекта по конкретному учебному или социальному направлению

- наставляемый-студент первокурсник, инициирующий разработку проекта, но не имеющий необходимых навыков.

Мероприятие – ситуация, «первая встреча». Цель мероприятия – проверка возможности взаимодействия в процессе работы. Наставляемый и наставник высказали пожелания и прошли процедуру согласования кандидатур для участия в программе наставничества обучающихся. Прошли собеседование с куратором программы учебно-профессионального направления наставничества обучающихся. Следующее мероприятие первая встреча. Время и место согласовывает куратор программы. Возможны следующие формы мероприятия:

- решение конкретной задачи (наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы и проверить комфортность взаимодействия на практике);

- беседа (подготовка куратором тематики);

- совместный поиск информации по тематике проекта с обсуждением;

- обсуждение проекта наставника (идея и технология разработки, основные этапы и результаты);

Рефлексия. По окончании встречи наставник и наставляемые представляют краткие результаты куратору. Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений. Возможно заполнение специального дневника в онлайн-режиме, что упростит куратору задачу по анализу и контролю хода программы наставничества. Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат встреч является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

Рекомендуемые пункты для заполнения:

Что получилось?

Что понравилось?

Благодаря чему стало возможно достичь результата?

Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходит по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.

Сценарий мероприятия по форме наставник-группа

Знакомство с группой наставляемых первого курса

Участники:

- наставник – студент 2-4 курса, успевающий по всем дисциплинам, имеющий опыт социальной активности, желающий принять участие в программе наставничества по адаптации первокурсников.

- наставляемые – группа студентов первокурсников.

Мероприятие – ситуация, «первая встреча».

Цель мероприятия - проверка возможности работы с данной группой конкретного наставника. Группа наставляемых и наставник высказали пожелания и прошли процедуру согласования кандидатур для участия в программе наставничества обучающихся. Прошли собеседование с куратором программы адаптационного направления наставничества обучающихся и классным руководителем группы. Следующее мероприятие первая встреча. Время и место согласовывает классный руководитель или староста учебной группы, информируя куратора о мероприятии. Возможны следующие формы мероприятия:

- тренинг знакомства (наставник, предлагает группе наставляемых ответить на один или два конкретных вопроса (технология «круг», доказано, что такое расположение на занятии позволяет сохранить зрительный контакт каждого с каждым, способствует сближению и взаимопониманию людей), чтобы проверить комфортность взаимодействия на практике;

- игра (подготовка вместе с куратором по конкретной тематике);

- совместный просмотр кинофильма с обсуждением;

- обсуждение истории и/или инфраструктуры профессиональной образовательной организации, миссии, сайта, системы студенческого самоуправления, правил поведения в ПОО, инфраструктуры и контингента;

- представление существующих в ПОО волонтерских проектов, кружковой и спортивной активности;

- представление своей индивидуальной образовательной траектории;

- беседа о перспективах профессионального роста в данном направлении подготовки;

- беседа о планируемом в ПОО мероприятии;

Обязательно присутствие классного руководителя, можно первые 20 минут. В дальнейшем по согласованию наставнической пары.

Участники располагаются, как уже отмечалось, по кругу. Занятие начинается словами наставника: «Все мы хотим, чтобы студенческая жизнь стала яркой, живой, наполненной событиями. Недаром говорят, что студенческие годы – лучшие годы в жизни. Станут ли ваши годы такими, во многом зависит от того, как будут складываться отношения в вашей группе, насколько дружной она будет. А сейчас я бы хотел(а), чтобы мы с вами поближе познакомились».

На первой встрече важен еще один нюанс: каждый член группы прикалывает на грудь табличку со своим именем, это позволит участникам программы быстрее запомнить, как друг друга зовут и предотвратит дискомфорт по поводу безличного обращения. Перед началом беседы наставник напоминает правила поведения в тренинге.

Упражнение 1. «Имя-город-блюдо» (от 10 до 15 минут) в группе составом 25 студентов:

Инструкция: Каждый студент по кругу называет свое имя, город и любимое блюдо. Задача каждого следующего участника – назвать имя предыдущего, а затем самому выполнить задание.

Упражнение 2. «Мой девиз». (20-30 минут) Наставник предлагает упражнение более личностного характера.

Инструкция: Каждый (включая наставника) говорит о том, какие слова, по его мнению, являются ведущими в его жизни, определяют поступки и мысли.

Атмосфера взаимного доверия и эмоционального комфорта будет наиболее полной, если каждый постарается поразмышлять о том, почему именно такие слова стали своеобразным девизом его жизни.

Упражнение 3. «Расскажи о себе».

Инструкция: Наставник «Я предлагаю каждому перейти к более подробному рассказу о себе; итак, каждый по кругу рассказывает о себе, Наставник внимательно слушает и может уточнять по ходу, задавать интересующие вопросы. Ориентировочная схема рассказа приблизительно такова:

- откуда приехал;
- почему поступил на эту специальность/профессию;
- увлечения;

Это упражнение следует начинать обязательно с рассказа наставника о себе. Этим рассказом, степенью его откровенности задается тон рассказов наставляемых. После того, как наставник рассказал о себе, он жестом (или предметом) передает инициативу студенту, сидящему рядом. После рассказа каждого студента наставник выражает ему благодарность и просит начать следующего. Завершение тренинга. После этого занятия члены группы получают информацию друг о друге и наставник получает информацию о группе

Рефлексия. По окончании встречи наставник и наставляемые представляют краткие результаты куратору. Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений. Возможно заполнение специальной анкеты в онлайн-режиме, что упростит куратору задачу по анализу и контролю хода программы наставничества. Эти результаты и ответы помогут участникам программы наставничества понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат встреч является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

Рекомендуемые пункты для заполнения:

Что получилось?

Что понравилось?

Благодаря чему стало возможно достичь результата?

Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемые понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят ли по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.

**1.6. Дополнительные документы по направлению
«обучающийся-обучающийся»**

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
ЯРОСЛАВСКИЙ КОЛЛЕДЖ УПРАВЛЕНИЯ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по УВР
_____ С. И. Фомичева
« ____ » _____ 2021 г.



(примерная)
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА
"ПСИХОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА"

г. Ярославль, 2022 г.

1. Общая характеристика программы

Программа школы «Психология наставничества» направлена на способствование самоорганизации деятельности обучающихся по направлениям воспитательной деятельности. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование.

С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и экономическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможности, поддерживать товарищей в сложных жизненных ситуациях, что является необходимыми навыками для наставляемых старшего подросткового возраста.

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся-наставляемых разного возраста. Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу гибких и профессиональных навыков и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции – как теоретических, так и практических.

Темы для обучения включают формирование навыка понимания возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, развития у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д. Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Предполагает не только получение знаний, но и выявление факторов и комплексов, которые мешают проявить свои лидерские способности; осознание связи между этими факторами и возникновением проблем, в общении и выступлении.

Актуальность программы

В настоящее время, в конкурентоспособной профессиональной среде все более приобретают значимость такие факторы как умение работать в команде, коммуникативность, организаторские способности, данное занятие поможет сформировать или, дать представление о актуальных компетенциях "личностного капитала". Программа позволяет студенту приобрести необходимый набор компетенций для взаимодействия с обучающимися разных возрастных групп. Групп в которых обучаются дети с различными образовательными потребностями и социокультурными особенностями. Одновременно рассматривается ситуация индивидуализированного наставничества обучающихся, установления контакта путем общения в социальных сетях, онлайн.

Новизна программы

Харизматичного лидера отличает уверенный голос, манера самоутверждения. Психологические тренинги могут обеспечить максимально большой эффект в развитии требуемых навыков.

Отличительные особенности программы

Реализация программы предполагает интегрированный подход. Используется мотивационное групповое интервью, тренинг мотивационно – смысловой сферы. Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

1.1. Цель реализации программы

Цели:

- подготовка к наставнической деятельности в рамках внедрения целевой программы наставничества обучающихся в профессиональной образовательной организации;
- создание для участников, психологических предпосылок для формирования новых конструктивных форм поведения, мотивационно – смысловой сферы;
- коррекция форм поведения через формирование и закрепление способов эффективного взаимодействия с окружающим миром;

Задачи:

- обретение свободы в выражении чувств, более точное понимание своих переживаний и эмоциональных состояний;
- получение нового эмоционального опыта в условиях группы;
- работа с глубинными причинами переживаний и способами реагирования;
- овладение навыками искреннего, свободного, конструктивного общения;
- работа с собственными мотивами, потребностями, ценностями и стремлениями;
- развитие искренности в отношении к себе и к другим;
- преодоление психологических проблем в сложных жизненных ситуациях;
- переживание в безопасной обстановке тех чувств, которые участник часто испытывал в реальной жизни и с которыми ранее не мог справиться;
- развитие форм поведения, связанных с ответственностью и самостоятельностью;
- закрепление новых стереотипов поведения, которые могли бы способствовать поддержанию оптимальной адаптации и функционированию в жизни;

Обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

1.2. Планируемые результаты обучения

К концу обучения по Программе обучающиеся будут *знать*:

- законы развития лидерских способностей;
- основы корпоративной культуры и психологии управления;
- свои слабые и сильные стороны;

- правила поведения в группе;
 - правила взаимодействия с обучающимися из числа людей с ОВЗ, различными нозологическими группами
 - основные этапы развития и структуру групповой динамики;
 - способы повышения саморегуляции и самооценки.
- К концу обучения по Программе обучающиеся будут *уметь*:
- устанавливать доверительный психологический контакт;
 - анализировать взаимоотношения в группе сверстников;
 - использовать различные эго-состояния и техники для повышения эффективности наставничества;
 - использовать навыки планирования и координации деятельности;
 - анализировать проблемные ситуации и ситуации риска;
 - знать время и необходимость обращения к соответствующим специалистам по смежной области.

2. Содержание программы

2.1. Учебный план, календарный график

№ п/п	Содержание программы	Трудо- ем- кость, час	Ауди- тор- ные зая- тия, час	Дата
Блок 1. «Формирование и сплочение рабочей группы»				
1	<p style="text-align: center;">Групповое психокоррекционное занятие № 1: Занятия для наставников</p> <p>Цели: - способствование развитию групповой динамики - мотивирование поиска общих интересов</p> <p>Задачи: - создание мотивации у участников программы к занятиям по соответствующей теме; - проведение мероприятий на сближение членов группы</p>	2	2	
Блок 2. Установочный – направлен на побуждение желания взаимодействовать, снять тревожность, повысить уверенность в себе у участников Программы				
2	<p style="text-align: center;">Групповое психокоррекционное занятие № 2: Занятия для наставников</p> <p>Цель: - побудить участников к включению в тему психологических особенностей подросткового возраста;</p> <p>Задачи: - информирование участников о предстоящей работе в группе; - информирование о особенностях подросткового возраста</p>	1	1	

Основной этап. Блок 3. Овладение способами взаимодействия с миром и самим собой, а так же навыками более искреннего, свободного, конструктивного общения.

3	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 3: Занятия для наставников</p> <p>Цель: -введение в подростковую конфликтологию.</p> <p>Задачи: -информирование участников по теме конфликтов. -информирование о особенностях позиций в разрешении подросткового конфликта</p>	1	1	
4	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 4: Занятия для наставников</p> <p>Цель: - обучение теории взаимодействия «треугольник Карпмана»</p> <p>Задачи: - создание атмосферы открытости, доверия; - вовлечение участников тренинга в тренинговую среду, рассмотрение позитивных моментов для укрепления решимости участия в группе- обучение инструменту рассмотрения конфликтного взаимодействия</p>	1	1	
5	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 5: Занятия для наставников</p> <p>Цель: - выработка навыков планирования</p> <p>Задачи: - введения инструмента анализа организации своего времени - введения инструмента анализа причин своих успехов и неудач.</p>	1	1	
6	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 6: Занятия для наставников</p> <p>Цель: - обучение психологическим способам анализа</p> <p>Задачи: - представление участникам группы варианта позитивной общения с наставляемым. - совершенствование групповых процессов.</p>	1	1	
7	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 7: Занятия для наставников</p> <p>Цели: - выработка навыков «поглаживания и самопоглаживания»</p> <p>Задачи: - прояснение коммуникативной структуры в группе - коррекция взаимодействия.</p>	1	1	

8	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 8: Занятия для наставников</p> <p>Цель: - формирование понятия коммуникативная компетентность</p> <p>Задачи: - определение актуального компетентного уровня. - развитие уровня притязаний.</p>	1	1	
9	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 9: Занятия для наставников</p> <p>Цель: -научить применять определять позиции в общении</p> <p>Задачи: - информирование о особенностях теории Выготского Л. С. - применение материала к ситуации с подростком.</p>	1	1	
10	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 10: Занятия для наставников</p> <p>Цель: - научить применять приобретённые навыки</p> <p>Задачи: - информирование о особенностях ведения переговоров в различных ситуациях - применение материала к ситуации с подростком.</p>	1	1	
11	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 11: Занятия для наставников</p> <p>Цель: - применение деловых навыков</p> <p>Задачи: - информирование о особенностях ведения переговоров в различных ситуациях - дополнительные условия для организации эффективной коммуникации.</p>	1	1	
12	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 12: Занятия для наставников</p> <p>Цель: обучение навыкам самоанализа</p> <p>Задачи: - выработать понимание какие бывают ресурсы и как ими пользоваться - довести до обучаемых, что знание своих ресурсов помогает легче справляться с трудностями и находить в себе опору дополнительные условия для организации эффективной коммуникации - довести до обучаемых, что знание своих сильных сторон - это те ценности которые человек принимает в себе и любит.</p>	1	1	
13	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 13: Занятия для наставников</p> <p>Цель: понять свою мотивацию.</p> <p>Задачи:</p>	1	1	

	<ul style="list-style-type: none"> - довести до обучаемых, что мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов - довести до обучаемых, что полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений. 			
14	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 14: Занятия для наставников Цель: выявить потенциал наставника. Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести диагностику навыков наставника; - довести до наставляемых их зону ближайшего развития 	1	1	
15	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 15: Занятия для наставников Цель: отработка умений работы с подопечным Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - моделирование сложных ситуаций используя ролевые ситуации. 	1	1	
16	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 16: Занятия для наставников Цель: разобрать этапы реализации программы наставничества. - разобрать с наставником схему встреч. - определение четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества.</p>	1	1	
17	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 17: Занятия для наставников Цель: направить наставников по двум стилям взаимоотношений с наставляемым Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - довести до обучаемых развивающий стиль взаимоотношений с Наставляемым; - довести до обучаемых инструментальный стиль взаимоотношений с наставляемым. 	1	1	
18	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 18 Занятия для наставников Цель: Формирование пар: наставник – обучаемый (наставляемый); групп наставник – наставляемые; Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать пары наставник – наставляемый; (предоставляются сотрудниками воспитательной системы); - либо сформировать группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. 	1	1	

19	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 19 Занятия для наставников Цель: понять степень организованности хода реализации программы наставничества. Задачи: - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе; - максимизировать степень комфорта, стабильности и результативности для обеих сторон.</p>	1	1	
20	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 20 Занятия для наставников Цель: попытка провести первую встречу-знакомство Задача: - сконцентрировать участников использовать уже отрефлексированную информацию; - сделать так чтобы наставник и наставляемый были готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу.</p>	1	1	
21	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 21 Занятия для наставников Цель: Организация пробной рабочей встречи. Задачи: - наставник и наставляемый должны понять, чем могут быть полезны друг другу; - подходят по стилю общения и темпераменту; - начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат; - готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.</p>	1	1	
22	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 22 Занятия для наставников Цель: спланировать основной процесс работы наставника с наставляемым. Задачи: - представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.</p>	1	1	
23	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 23 Занятия для наставников Цель: подтвердить хорошо сформированный результат. Задачи: - убедиться, что группа достигла необходимого результата, отношения - убедиться, что были завершены качественным образом и участники отрефлексированы,</p>	1	1	

	<ul style="list-style-type: none"> - убедиться, что испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, - убедиться, что участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и - убедиться, что вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника - начать подготовку к оформлению кейса и базы практик. 			
24	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 24 Занятия для наставников</p> <p>Цель: подготовить завершение программы наставничества в образовательной организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подведение итогов работы каждой пары или группы и/или всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, - проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. - фиксация результатов, организация 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. 	1	1	
25	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 25 Занятия для наставников</p> <p>Цель: провести общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести групповую рефлексию, обменяться опытом; - вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. - встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения 	1	1	
26	<p>Групповое психокоррекционное занятие № 26: Занятия для наставников</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подвести итоги работы группы; - процедура прощания. 	2	2	
	Всего	30	30	

2.2. Оценка качества освоения программы осуществляется за счет подготовки итогового отчета деятельности кружка "Психология наставничества".

3. Организационно-педагогические условия реализации программы

3.1. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Помещение с мягким напольным покрытием	Теоретическое, Практическое, Тренинговое	письменные принадлежности, видеоматериалы, методические изображения

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение:

Дидактический материал (наглядные пособия, методические рекомендации, специальная литература)

3.3. Кадровые условия:

Высшее профессиональное образование, соответствующее профилю модуля.

4. Кадровый ресурс программы

Педагог-психолог, наставники студенты

Раздел 2

Наставничество по направлению «обучающийся-работодатель»

Пояснительная записка

В соответствии с приказом ГАУ ДПО ЯО «Института развития образования» № 01-03/211 от 31.12.2019 «Об утверждении регионального проекта «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области» в ГПОАУ ЯО Ростовском колледже отраслевых технологий осуществлялась разработка механизма внедрения наставничества по направлению «обучающийся-работодатель».

Рабочей группой базовой площадки разработаны следующие документы:

Положение о наставничестве в ГПОАУ ЯО Ростовском колледже отраслевых технологий, определяющее цель и задачи наставничества; порядок организации наставничества; права и обязанности участников; требования к наставникам; способы мотивации наставников; требования к проведению мониторинга, оценки качества процесса реализации наставничества в колледже и его эффективности.

Программа развития наставничества.

Индивидуальная программа наставничества.

Учетные документы по наставничеству.

Документация, используемая с целью упорядочивания деятельности по наставничеству (реестр наставников, отчет наставника, дневник наставляемого, анкета наставляемого, анкета наставника).

Документация, используемая с целью оценке наставничества (показатели эффективности внедрения программ наставничества в образовательной организации; количественный анализ результатов программы наставничества; показатели оценки программы наставничества; примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации).

2.1. Программа ПОО по развитию наставничества по направлению

Государственное профессиональное образовательное
автономное учреждение Ярославской области
Ростовский колледж отраслевых технологий

Утверждаю:
Директор Филиала «Петровское» АО
«МОСТОТРЕСТСЕРВИС»
_____ А. А. Тихонов
«25» декабря 2020г.

Утверждаю:
Директор ГПОАУ ЯО Ростовского
колледжа отраслевых технологий
_____ Т. Н. Кудрявцева
«25» декабря 2020г.

**Программа
ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий
по развитию наставничества
по направлению «обучающийся-работодатель»
на 2021-2022 гг.**

Рассмотрена:
На заседании рабочей группы
Протокол № 2-20
от 20 декабря 2020г.

г. Ростов, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Термины и сокращения	74
Паспорт Программы развития наставничества по направлению «обучающийся-работодатель»	75
Текущее состояние наставничества по направлению «Обучающийся-работодатель»	79
Цели и задачи развития наставничества по направлению «обучающийся-работодатель»	80
Показатели и результаты Программы развития наставничества по направлению «Обучающийся-работодатель»	81
Основные направления и мероприятия программы	83
Ожидаемые результаты	88

Термины и сокращения

АО	– Акционерное общество
ВОС	– Виртуальная образовательная среда
ГЗ	– Государственное задание
ГИА	– Государственная итоговая аттестация
ГПОАУ	– Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение
ГУ	– Государственное учреждение
ДОТ	– Дистанционные образовательные технологии
ДПО	– Дополнительное профессиональное образование
М/О	– Методическое объединение
МЦК	– Межрегиональный центр компетенций / межрегиональные центры компетенций
ОАО	– Открытое акционерное общество
ООРП СПО	– Образовательная организация, реализующая программы среднего профессионального образования / образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования
ОПОП	– Основная профессиональная образовательная программа
ОУ	– Образовательное учреждение
ПОО	– Профессиональная образовательная организация
РМР	– Ростовский муниципальный район
РПСВ	– Региональная площадка сетевого взаимодействия / региональные площадки сетевого взаимодействия
РФ	– Российская Федерация
СПО	– Среднее профессиональное образование
ФГОС	– Федеральный государственный образовательный стандарт
ЦПО и ПП	– Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки
ЯО	– Ярославская область
WSR	– WorldSkills Russia

Паспорт Программы ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий по развитию наставничества
по направлению «обучающийся-работодатель»

Наименование Программы развития государственного профессионального образовательного автономного учреждения Ярославской области Ростовского колледжа отраслевых технологий	Программа ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий по развитию наставничества по направлению «обучающийся-работодатель» на 2021-2025 годы (далее – Программа)
Дата принятия решения о разработке Программы	Приказ директора ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий от 17 февраля 2020г. № 74
Сроки реализации Программы	2021-2025 гг.
Нормативно-правовая основа разработки Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; 2. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; 3. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; 4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; 5. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р; 6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями); 7. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших

	<p>практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;</p> <p>8. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).</p>
Рассмотрение Программы коллегиальным органом ПОО	Протокол заседания рабочей группы № 2-20 от «24» марта 2020 года
Дата утверждения Программы	25.12.2020 г.
Партнеры Программы (в т.ч. в рамках отраслевого взаимодействия)	<p>Департамент образования Ярославской области ГАУ ДОП ЯО Институт развития образования Филиал Петровское АО «МОСТОТРЕСТ-СЕРВИС» ФКУ Упрдор "Холмогоры"</p>
Разработчики Программы	<p>Представители Департамента образования Ярославской области: Жирнова Галина Витальевна, заместитель начальника отдела развития профессионального образования департамента образования Ярославской области</p> <p>Представители социальных партнеров, работодателей: Тихонов Александр Алексеевич, директор Филиала Петровское АО «МОСТОТРЕСТ-СЕРВИС»; Тингаев Владимир Никанорович, главный инженер Филиала Петровское АО «МОСТОТРЕСТ-СЕРВИС»; Глазунова Людмила Витальевна – специалист по охране труда Филиала Петровское АО «МОСТОТРЕСТ-СЕРВИС» Сахаров Николай Владимирович главный механик Филиала Петровское АО «МОСТОТРЕСТ-СЕРВИС» Ткаченко Николай Михайлович – начальник МУ № 2</p>

	<p>Педагогический коллектив ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий: Кудрявцева Татьяна Николаевна, директор Кузнецов Евгений Юрьевич, заместитель директора по развитию и управлению ресурсами Сиротина Ирина Фирсовна, заместитель директора по учебно-производственной работе Герасимова Анна Владимировна, руководитель отдела воспитательной работы Ткаченко Ольга Владимировна, преподаватель Воробьев Дмитрий Николаевич, студент Захарычев Михаил Олегович, студент Буданов Андрей Николаевич, студент</p>
Исполнители Программы	<p>Педагогический коллектив ГПОАУ ЯО Ростовский колледж отраслевых технологий Производственный коллектив Филиала «Петровское» АО «МОСТОТРЕСТ-Сервис»</p>
Цели Программы и их значения по годам	<p>Стратегическая цель: К 2025 г. реализовать модель наставничества по направлению «Обучающийся-работодатель», соответствующую потребностям эффективного процесса подготовки кадров для предприятий дорожной отрасли.</p>
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка модели наставничества по направлению «обучающийся – работодатель»; 2. Формирование условий для развития программы наставничества; 3. Формирование базы наставляемых; 4. Формирование базы наставников; 5. Отбор и обучение наставников; 6. Формирование наставнических пар/ групп; 7. Организация работы наставнических пар/групп; 8. Формирование механизмов мотивации наставников; 9. Организация мониторинга наставничества

<p>Приоритетные направления развития Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение доступности материальных и интеллектуальных ресурсов колледжа и предприятия для повышения эффективности и качества профессионального образования, самореализации обучающихся; - обеспечение процесса реализации траекторий профессионального и личностного роста в процессе взаимодействия обучающихся и представителей работодателя; - обеспечение эффективного процесса подготовки рабочих кадров для дорожной отрасли в условиях наставничества.
<p>Проектная часть Программы(программа модернизации)</p>	<p>- Реализация в ГПОАУ ЯО Ростовском колледже отраслевых технологий модели наставничества «Дороги будущего» по направлению «обучающийся – работодатель»</p>
<p>Объемы и основные источники финансирования Программы</p>	<p>Средства регионального бюджета Средства Филиала «Петровское» АО «МОСТОТРЕСТ-СЕРВИС»</p>
<p>Результаты реализации Программы</p>	<p>- В процессе подготовки выпускников по специальности «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов» будет реализована модель наставничества «Дороги будущего» по направлению « Обучающийся-работодатель», способствующая реализации траекторий профессионального и личностного <u>роста обучающихся</u></p>
<p>Контроль за исполнением Программы</p>	<p>Управление Программой осуществляется администрацией колледжа и администрацией Филиала «Петровское» АО «МОСТОТРЕСТ_СЕРВИС». Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется Педагогическому совету колледжа в форме аналитической справки.</p>

Текущее состояние наставничества по направлению «Обучающийся-работодатель»

Настоящая Программа по организации наставничества по направлению «Работодатель – обучающийся» в ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий, осуществляющем образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

В соответствии с приказом ГАУ ДПО ЯО "Института развития образования" от 31.12.2019 г. № 01-03/211 "Об утверждении регионального проекта "Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области", ГПОАУ ЯО Ростовский колледж отраслевых технологий признан базовой площадкой по реализации данного проекта по направлению «Работодатель – обучающийся».

С 01.09.2020 г. в колледже утверждено Положение о наставничестве в ГПОАУ ЯО Ростовском колледже отраслевых технологий. С 05.10.2020 г. в колледже создана рабочая группа для реализации регионального проекта «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области».

На данный момент технология наставничества широко используется при взаимодействии колледжа с предприятием Филиал «Петровское» АО «Мостотрест-сервис». На предприятии создан совет по наставничеству, приказом директора предприятия ежегодно утверждаются наставники, к которым прикрепляются обучающиеся колледжа на очередной учебный год.

Ежегодно все обучающиеся специальности «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов» с 1 по 4 курс активно взаимодействуют с наставниками-производственниками: посещают предприятие с экскурсиями, проходят учебную и производственные практики, пишут под руководством наставников дипломные работы, взаимодействуют в ходе совместно организуемых мероприятий воспитательного, патриотического, спортивного характера. В результате ежегодно часть выпускников после выпуска трудоустраивается на данное предприятие либо в иные предприятия дорожной отрасли.

Актуальность развития наставничества по направлению «обучающийся – работодатель» объясняется тем, что большинство предприятий не заинтересованы в выстраивании подобной системы, расценивают обучающихся профессиональных образовательных организаций исключительно как рабочую силу, не вовлекаются в процессы воспитания.

Однако, опыт работы колледжа с предприятием реального сектора экономики показывает, что внедрение методологии наставничества оказывает положительное влияние на качество подготовки кадров, их профессиональную

идентификацию с выбранной профессией, процент трудоустройства выпускников по полученной профессии.

В связи с этим необходима дальнейшая систематизация процесса наставничества по направлению «обучающийся-работодатель»

Цели и задачи развития наставничества по направлению «обучающийся – работодатель»

Целью реализации программы развития наставничества «Дороги будущего» является реализация к 2025г. модели наставничества по направлению «Обучающийся-работодатель», соответствующей потребностям эффективного процесса подготовки кадров для предприятий дорожной отрасли.

Задачами реализации программы наставничества являются:

- разработка модели наставничества по направлению «обучающийся – работодатель»;
- формирование условий для запуска программы наставничества;
- формирование баз наставников и наставляемых;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар/ групп;
- организация работы наставнических пар/групп;
- формирование механизмов мотивации наставников;
- разработка апробация комплекта материалов для проведения мониторинга эффективности реализации программы наставничества.

**Показатели и результаты Программы развития наставничества по направлению
«Обучающийся-работодатель»
Целевые индикаторы программы**

№ п/п	Наименование индикатора	Единица измерения	Значение показателя
<i>Решаемая задача: разработка модели наставничества по направлению « обучающийся – работодатель»</i>			
1	Наличие рабочей группы по разработке модели наставничества	Наличие	Да/Нет
2	Наличие модели наставничества по направлению « обучающийся – работодатель»	Наличие	Да/нет
<i>Решаемая задача: формирование условий для запуска программы наставничества</i>			
3	Количество созданных рабочих групп по реализации программы наставничества по направлению «Работодатель – обучающийся»	Наличие	Да/Нет
4	Наличие локальных актов в ПОО по наставничеству	Наличие	Да/нет
5	Наличие договорных отношений с работодателями, предприятиями, организации о сотрудничестве в сфере наставничества	Наличие	Да/нет
6	Наличие локальных актов на предприятии	Наличие	Да/нет
7	Наличие координационных органов (советы, комиссии) для реализации деятельности по наставничеству	Наличие	Да/нет
8	Наличие утвержденного совместного плана работы с предприятием	Наличие	Да/нет
9	Доля педагогов, проинформированных о реализации программы наставничества	Процент	100%
<i>Решаемая задача: формирование базы наставников</i>			
10	Разработан портрет «Идеального» наставника	Наличие	Да/нет
11	Утверждение приказом директора предприятия работников – наставников	Наличие	Да/нет
<i>Решаемая задача: формирование базы наставляемых</i>			
12	Доля родителей, проинформированных о реализации программы наставничества	Процент	50
13	Доля обучающихся, проинформированных о реализации программы наставничества	Процент	100
14	Доля обучающихся, охваченных подготовкой по профессиям, специальностям в форме наставничества по направлению «Работодатель – обучающийся»	Процент	70
<i>Решаемая задача: отбор и обучение наставников</i>			
15	Доля наставников, прошедших обучение по основам педагогической деятельности, наставничества	Процент	70

<i>Решаемая задача: формирование наставнических пар/ групп</i>			
16	Совместный приказ ПОО и предприятия наставнических пар	Наличие	Да/нет
<i>Решаемая задача: организация работы наставнических пар/групп</i>			
17	Наличие ответственных сотрудников со стороны ПОО и предприятия за реализацию программы наставничества по отдельной профессии/ специальности/ предприятию	Наличие	Да/нет
18	Наличие совместного плана работы на учебный год	Наличие	Да/нет
19	Реализация совместных мероприятий по теоретическому обучению	Количество	5
20	Реализация совместных мероприятий по практическому обучению	Количество	5
21	Реализация совместных мероприятий внеучебного характера	Количество	5
22	Участие обучающихся в профессиональных праздниках и соревнованиях на базе предприятия	Наличие	Да/нет
<i>Решаемая задача: формирование механизмов мотивации наставников</i>			
23	Организация и проведения конкурса «Лучший наставник»	Наличие	Да/нет
24	Размещение информации о деятельности наставников в социальных сетях/ СМИ	Количество публикаций	5
25	Создание системы мотивации наставников на предприятии	Наличие	Да/нет
<i>Решаемая задача: разработка и апробация комплекта материалов для проведения мониторинга эффективности реализации программы наставничества.</i>			
26	Наличие комплекта материалов для проведения мониторинга эффективности реализации программы наставничества.	Наличие	Да/нет
27	Справка о результатах мониторинга эффективности реализации программы наставничества	Наличие	Да/нет
28	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	Процент	85
29	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	Процент	85

Основные направления и мероприятия программы

Основные направления: разработка нормативных актов, формирование сообщества наставников, организация процесса взаимодействия, формирование механизмов мотивации наставников, обмен опытом и повышение квалификации.

№ п/п	Наименование мероприятия		Сроки/ периодичность	Ответственные
	Внутри ПОО	Во внешней среде		
Решаемая задача: разработка модели наставничества по направлению « обучающийся – работодатель»				
1	Создание рабочей группы по разработке модели наставничества		2020г	Директор, Зам. дир. по РиУР
2	Разработка модели наставничества по направлению « обучающийся – работодатель»		2020г.	Директор, Зам. дир. по РиУР Руководитель предприятия
Решаемая задача: формирование условий для запуска программы наставничества				
3	Создание рабочей группы по реализации программы наставничества по направлению «Работодатель – обучающийся»		2020	Зам. дир. по РиУР
4	Разработка комплекта нормативно-правовых актов	Проведение переговоров с представителями профессионального сообщества, организациями-работодателями с целью их информирования о реализации программы наставничества	2021-2022	Зам. дир. по РиУР
5	Разработка внутренних локальных актов организаций-работодателей (Положение о наставничестве)	Разработка внутренних локальных актов организаций-работодателей (Положение о наставничестве)		Директор, Зам. дир. по РиУР Руководитель рабочей группы Администрация предприятия

6	Создание координационного органа (Совет по наставничеству)		Директор, Администрация предприятия
7	Определение целей, задач, форм наставничества, ожидаемых результатов, создание совместного плана работы		Директор, Зам. дир. по РиУР Руководитель рабочей группы Администрация предприятия
8	Информирование педагогического коллектива колледжа о реализации программы наставничества	Информирование трудового коллектива колледжа о реализации программы наставничества	Зам. дир. по РиУР
<i>Решаемая задача: формирование базы наставников</i>			
10	Разработка портрета «идеального» наставника – производственника		Директор Администрация предприятия
11		Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставников	Администрация предприятия
13		Проведение собеседования с наставниками	Директор Администрация предприятия
14		Формирование базы наставников (закрепление приказом на предприятии)	Директор Администрация предприятия
<i>Решаемая задача: формирование базы наставляемых</i>			
12	Информирование родительского сообщества о реализации программы наставничества		Руководитель рабочей группы

13	Информирование обучающихся колледжа о реализации программы наставничества			Руководитель рабочей группы
14	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества.			Руководитель рабочей группы
	Анализ полученных данных. Формирование базы наставляемых			Руководитель рабочей группы
<i>Решаемая задача: отбор и обучение наставников</i>				
15	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников		Директор Администрация предприятия
		Организация обучения наставников		Директор Администрация предприятия
<i>Решаемая задача: формирование наставнических пар/ групп</i>				
16	Формирование наставнических пар/ групп (приказом директора по колледжу)	Формирование наставнических пар/ групп (приказом директора предприятия)		Руководитель рабочей группы Администрация предприятия
	Проведение организационного собрания/ встречи с участием наставников и наставляемых			Руководитель рабочей группы Администрация предприятия
<i>Решаемая задача: организация работы наставнических пар/групп</i>				
17	Назначение ответственного сотрудника за реализацию программы наставничества по направлению «Работодатель-обучающийся» по отдельной профессии/специальности либо по отдельному предприятию/организации			Директор Администрация предприятия

18	Создание совместного плана работы на учебный год			Ответственный от ПОО Администрация предприятия
19	Реализация совместных мероприятий по теоретическому обучению (чтение лекций наставниками, консультирование по курсовому и дипломному проектированию, проведение практических работ, конференций, участие наставников в итоговой аттестации)			Ответственный от ПОО Педагоги Наставники
20	Реализация совместных мероприятий по практическому обучению (организация учебной, производственной практики, беседы, рассказы, лекции, показы, самостоятельная работа под контролем наставников, мастер-классы)			Ответственный от ПОО Педагоги Наставники
21	Реализация совместных мероприятий внеучебного характера (классные часы, встречи с передовиками производства, спортивные состязания, патриотические мероприятия, дни специальности)			Ответственный от ПОО Педагоги Наставники
22	Участие обучающихся в профессиональных праздниках и соревнованиях на базе предприятия			Ответственный от ПОО Педагоги Наставники
<i>Решаемая задача: формирование механизмов мотивации наставников</i>				
23	Организация и проведения конкурса «Лучший наставник»	Организация и проведения конкурса «Лучший наставник»	2024	Зам. дир. по РиУР Руководитель рабочей группы

				Руководитель предприятия
24	Размещение информации о деятельности наставников в социальных сетях/ СМИ		постоянно	Зам. дир. по РиУР Руководитель рабочей группы
25		Создание системы мотивации наставников на предприятии	2022	Руководитель предприятия
<i>Решаемая задача: разработка и апробация комплекта материалов для проведения мониторинга эффективности реализации программы наставничества</i>				
26	Создание рабочей группы по разработке комплекта материалов для проведения мониторинга эффективности реализации программы наставничества.		2024г	Зам. дир. по РиУР
27	Разработка комплекта материалов для проведения мониторинга эффективности реализации программы наставничества.		2024г.	Зам. дир. по РиУР Руководитель рабочей группы
28	Проведение мониторинга эффективности реализации программы наставничества		2025г.	Руководитель рабочей группы
29	Анализ полученных в результате мониторинга информации, принятие необходимых управленческих решений		2025г.	Зам. дир. по РиУР Руководитель рабочей группы

Ожидаемые результаты

В результате реализации программы наставничества «Дороги будущего» по направлению «обучающийся – работодатель» к 2025г. будет создана и апробирована модель наставничества по направлению «Обучающийся-работодатель», соответствующая потребностям эффективного процесса подготовки кадров для предприятий дорожной отрасли.

Задачами реализации программы наставничества являются:

- разработка модели наставничества по направлению «обучающийся – работодатель»;
- формирование условий для запуска программы наставничества;
- формирование баз наставников и наставляемых;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар/ групп;
- организация работы наставнических пар/групп;
- формирование механизмов мотивации наставников;
- разработка и апробация комплекта материалов для проведения мониторинга эффективности реализации программы наставничества.

Для наставляемого результаты реализации программы наставничества заключаются в:

- сокращении адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;
- улучшении образовательных результатов;
- получении актуальных знаний и навыков для дальнейшей профессиональной самореализации;
- освоении общих и профессиональных компетенций;
- поддержке в профессиональном и индивидуальном развитии;
- раскрытии своего потенциала;
- повышении самоуважения, уверенности в себе и позитивном отношении к своей деятельности;
- ответственности за повышение своего профессионального уровня.

Для наставника результаты реализации программы наставничества заключаются в:

- получении эффективного способа самореализации;
- систематизации и структурирование собственных знаний и опыта;
- развитии навыков управления, переговоров, выступлений;
- практике общении в разных ролях: учителя, наставника, руководителя;
- расширении набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- возможности получения обратной связи о своей деятельности в качестве наставника;
- росте самооценки.

Для предприятия результаты реализации программы наставничества заключаются в:

- формировании имиджа компании как современной и прогрессивной организации;

- развитии кадрового потенциала;

- решении вопросов кадрового обеспечения;

Для колледжа результаты реализации программы наставничества заключаются в:

- повышении образовательных результатов выпускников;

- увеличении количества выпускников, успешно прошедших процедуру ГИА;

- численном росте планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях отрасли выпускников

2.2. Индивидуальная программа наставничества по направлению

Государственное профессиональное образовательное
автономное учреждения Ярославской области
Ростовский колледж отраслевых технологий

Индивидуальная программа наставничества по направлению «Работодатель-обучающийся»

Наставник: _____
Наставляемый: _____

г. Ростов 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Паспорт индивидуальной программы наставничества	91
Введение.....	92
Пояснительная записка.....	93
Нормативно-правовая база.....	93
Цели и задачи.....	94
Ожидаемые результаты реализации индивидуальной программы наставничества.....	94
Формы и методы работы	95
План взаимодействия наставника и наставляемого	96
Профиль наставляемого по выпуску.....	98
Предполагаемые результаты	100
Формы контроля и оценочные материалы программы	100

Паспорт индивидуальной программы наставничества

Название	Содержание
Наименование программы наставничества	Индивидуальная программа наставничества по направлению «Работодатель – обучающийся»
Основания для разработки Программы наставничества	Реализация эффективного процесса профессионального становления будущего молодого специалиста, обеспечивающего формирование психологической готовности к разработке траектории профессионального роста, получение студентом /студентами опыта практической профессиональной деятельности, развитие общих и профессиональных компетенций, способствующих дальнейшему успешному профессиональному самоопределению и самореализации
Цель Программы наставничества	Реализация эффективного процесса профессионального становления будущего молодого специалиста, обеспечивающего формирование психологической готовности к разработке траектории профессионального роста, получение студентом /студентами опыта практической профессиональной деятельности, развитие общих и профессиональных компетенций, способствующих дальнейшему успешному профессиональному самоопределению и самореализации
Сроки реализации программы наставничества	С 1 сентября 2020г. по 30 июня 2022г.
Исполнители программы наставничества Наставник Наставляемый	

Введение

Целью реализации программы индивидуальной программы наставничества по направлению обучающийся-работодатель является обеспечение эффективного процесса профессионального самоопределения и профессионального становления будущего молодого специалиста, при обеспечении формирования психологической готовности к разработке траектории профессионального роста, получение студентом /студентами опыта практической профессиональной деятельности, развитие общих и профессиональных компетенций, способствующих дальнейшему успешному профессиональному самоопределению и самореализации.

Задачами реализации программы наставничества являются:

- помощь обучающемуся в получении опыта практической деятельности;
- обеспечение эффективного процесса развития личного потенциала обучающегося;
- помощь в выработке навыков профессиональной деятельности в условиях трудового коллектива;
- акселерация процесса приобретения навыков профессионального поведения, соответствующего принятым нормам корпоративной культуры.

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

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

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

Наставническая пара – в наставническую пару входят наставник и наставляемый.

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

Принципы реализации программы наставничества: добровольность, безопасность коммуникаций.

Основу программы наставничества составляет модель выпускника по специальности 08.02.05. «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов», которая соответствует положениям профессионального стандарта по этой специальности.

На основе разработанной модели обучающийся проводит самоанализ уровня развития общих и профессиональных компетенций, необходимых для работы на предприятии Филиал Петровское АО «МОСТОТРЕСТСЕРВИС».

Результаты самодиагностики определяют степень соотношения индивидуальных характеристик обучающегося с моделью специалиста и требованиями работодателя, становятся базой для разработки индивидуальной программы наставничества, определяют необходимые мероприятия совместной деятельности наставника и наставляемого.

Пояснительная записка

Наставничество по направлению «Обучающийся – работодатель» – это добровольно организованное взаимодействие, способ решения жизненных, личных и профессиональных проблем в процессе учебной деятельности, практического обучения и внеучебных коммуникаций с представителями профессионального сообщества.

Наставничества по направлению «Обучающийся – работодатель» реализуется в индивидуальной форме, предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося с учетом его личностных, профессиональных и образовательных особенностей.

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала наставляемого, повышение уровня общих и профессиональных компетенций обучающегося, его мотивации к освоению специальности, профессиональному и личностному росту, формирование у молодого специалиста корпоративной культуры; улучшение образовательных результатов.

В зоне повышенного внимания наставника находятся:

- личность обучающегося, развитие его общих компетенций;
- процессы освоения профессиональных компетенций;
- адаптация к деятельности в условиях трудового коллектива сопровождаемого, в который он включен в контексте своей деятельности.

Нормативно-правовая база

1. ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст. 28, 47, 48.

2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования».

3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

4. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Цели и задачи

Индивидуальная программа наставничества разработана для обеспечения эффективного процесса профессионального самоопределения и профессионального становления будущего молодого специалиста, формирования его психологической готовности к разработке траектории профессионального роста в процессе получения студентом опыта практической профессиональной деятельности.

Для реализации индивидуальной программы наставничества решаются следующие задачи:

1. Определить уровень мотивации обучающегося к получению выбранной специальности и желания работать по получаемой специальности;
2. Определить уровень развития общих и профессиональных компетенций обучающегося;
3. Выявить степень соответствия общих и профессиональных компетенций обучающегося требованиям профессионального стандарта и требованиям работодателя (Филиал «Петровское» АО «Мостотрест-сервис»).
4. Разработать и реализовать план совместной деятельности участников наставнической пары с учетом графика учебного и производственного процессов.
5. Сформировать список сложных для изучения тем учебного плана или производственных ситуаций, в которых особенно необходима непосредственная помощь наставник.
6. Проводить системный мониторинг уровня развития общих и профессиональных компетенций обучающегося в целях оперативного внесения изменений в план наставнической деятельности для повышения эффективности деятельности наставнической пары.

Ожидаемые результаты реализации индивидуальной программы наставничества

1. Повышение мотивации и осознанности обучающегося к получению выбранной специальности, личностному и профессиональному росту;
2. Адаптация будущего выпускника к потенциальному месту работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
3. Увеличение степени соответствия общих и профессиональных компетенций обучающегося требованиям профессионального стандарта и требованиям работодателя;
4. Освоение корпоративная культура предприятия.

Формы и методы работы

В рамках реализации Индивидуальной программы наставничества применяются следующие

методы взаимодействия:

- сопровождение способов установления и развития контактов внутри наставнической пары, контроль ситуации со стороны наставника;
- определение и внедрение удобных специфических способов личных коммуникаций для минимизации негативных реакций и стимулирования позитивного отклика обучающегося на изменяющиеся ситуации;

Формы работы:

- индивидуальные беседы;
- индивидуальные консультации (в т.ч. с использованием ИКТ);
- совместная профессиональная деятельность в ходе прохождения практического обучения;
- чтение лекций;
- мастер-классы;
- сопровождение курсового и дипломного проектирования;
- спортивные и культурно-массовые мероприятия

План взаимодействия наставника и наставляемого

№	Мероприятия	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок проведения
1	Комплексная диагностика обучающегося: тестирование, анкетирование (выявление степени соответствия общих и профессиональных компетенций обучающегося требованиям модели выпускника)	Выявление потребностей наставляемых	Составление перечня вопросов к наставникам	Ведомость дефицитов	1 курс, сентябрь
2	Знакомство наставника и наставляемого	Определение функций участников	Планы работы	Планы работы	1 курс, сентябрь
3	Индивидуальные консультации	Выявление проблем и помощь в их устранении	Проблема зафиксирована, задачи поставлены, определены пути их решения	Отчет наставника	Постоянно
4	Участие в мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • Введение в профессию (специальность) • Классные часы «Герои дорожной отрасли»; • Международная специализированная выставка – форум «ДОРОГАЭКСПО» 	Мотивация к обучению по специальности	Повышение интереса обучающихся	План мероприятия, посещение выставки	1 курс
5	Участие в Конкурсе «Лучший по профессии» посвященный Дню работников дорожной отрасли с участием наставников.	Мотивация к обучению по специальности	Повышение интереса обучающихся	Отчет о мероприятии	Ежегодно
6	Мастер-класс «Водопропускные системы автомобильных дорог»	Мотивация к обучению по специальности	Повышение интереса обучающихся	Отчет о мероприятии	Ежегодно

7	Пятиминутки на уроках профессии, посвященные событиям, знаменитым личностям, связанным с будущей профессиональной деятельностью	Мотивация к обучению по специальности	Повышение интереса обучающихся	Отчет о мероприятии	1 раз в месяц 1-4 курс
8	Заседания студенческого совета совместно с наставниками Волейбольный турнир среди работников и студентов дорожной отрасли	Развитие общепрофессиональных компетенций	Л-1-Л17	Отчет о мероприятии	Ежемесячно 1-4 курс Ежегодно
9	Теннисный турнир среди работников и студентов дорожной отрасли	Развитие общепрофессиональных компетенций	Л-1-Л17	Отчет о мероприятии	Ежегодно 1-4 курс
10	Прохождение студентами учебных практик и практического обучения на базовом предприятии	Развитие профессиональных компетенций	Развитие профессиональных компетенций	Отчет наставляемых	Ежегодно 2-4 курс
11	Круглый стол : Изучение опыта наставников	Развитие профессиональных компетенций	Развитие профессиональных компетенций	Отчет, анализ	Ежегодно 2-4 курс
12	Круглый стол : Выявление проблемных мест в профессиональной подготовке, профессиональные затруднения	Развитие профессиональных компетенций	Развитие профессиональных компетенций	Отчет, анализ	Ежегодно 2-4 курс
13	Анкетирование: профессиональные затруднения наставляемых, степень комфорта нахождения с наставниками.	Выявление проблем в сотрудничестве наставников и наставляемых	Устранение проблем Анализ процесса адаптации наставляемого, индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в профессиональной подготовке наставляемого к профессиональной деятельности. Выявление склонностей и личных интересов	Отчет, анализ	Ежегодно 2-4 курс

14	Промежуточный контроль. (квалификационные экзамены, защита курсовых работ, отчеты по практической подготовке, мониторинг уровня развития личных и профессиональных компетенций (самооценка и оценка по методике « Мой личностный и профессиональный рост»))	Измерение уровня контроля удовлетворенности наставника и наставляемого, результатов совместной деятельности)	Динамика показателей развития профессионального потенциала наставляемого	Отчет, анализ	Ежегодно 2-4 курс
15	Торжественное вручение дипломов выпускникам 2022	Подведение итогов	Удовлетворенность совместной деятельностью	Отчет, анализ	Ежегодно 2-4 курс

Профиль наставляемого по выпуску (заполняется наставниками)

Группа качеств	Перечень профессиональных качеств	Степень проявления качеств в работе					Средний балл
		1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
Подход к работе	Находит простые решения в сложных ситуациях						
	Работает с реальными проблемами в реальных ситуациях						
	Рассматривает ситуацию комплексно						
	Создает новый метод под конкретную задачу						
	Имеет набор хорошо работающих методов, удачных шаблонов						
Потребность в знаниях по специальности	Обладает знаниями, умениями, навыками						
	Способен к самообучению						
	Оценивает свой труд строже ,чем окружающие						
	Применяет знания на практике						
	Знает и учитывает особенности соприкасающихся областей, сфер деятельности						

	Хорошо знает профессионалов в своей области, следит за успехами						
	Не уверен в своих силах (знания, умения)						
Качество исполнения работ	В работе ищет творческий подход						
	Не берется выполнять работу в сжатые сроки и на условиях, при которых страдает качество						
	Делает свою работу хорошо						
	Совершает минимум энергетических затрат						
	Учитывает влияние собственного поведения на окружающих						
	Не берется за работу, если она заранее внушает негативное отношение						
	Рискует						
Социально-профессиональная зрелость	Умеет работать в команде						
	Легко адаптируется к месту работы						
	Принимает ответственность за себя и свой труд						
	Соревнуется не с коллегами, а с самим собой						
	Незаменим						
	Не берет на себя чужую или ненужную ответственность						
Наличие системы в работе	Умеет управлять временем						
	Последовательно достигает всё более значимых целей						
	Выбирает адекватные средства достижения цели						
	Действует по плану						
	Проявляет гражданскую позицию						
	Умеет продать своё мастерство						

Предполагаемые результаты

Для наставляемого:

- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;
- улучшение образовательных результатов обучающегося;
- получение актуальных знаний и навыков для дальнейшей профессиональной самореализации;
- освоение общих и профессиональных компетенций;
- поддержка в профессиональном и индивидуальном развитии;
- раскрытие своего потенциала;
- повышение самоуважения, уверенности в себе и позитивное отношение к своей деятельности;
- получение качественной обратной связи от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию;
- ответственность за повышение своего профессионального уровня.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации.
- систематизация и структурирование собственных знаний и опыта;
- развитие навыков управления, переговоров, выступлений;
- практика общения в разных ролях: учителя, наставника, руководителя;
- расширение набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- возможность получать обратную связь о своей деятельности в качестве наставника;
- рост самооценки наставника;
- формированию имиджа компании как современной и прогрессивной организации.

Для колледжа:

- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.
- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Формы контроля и оценочные материалы программы

Для контроля и оценки результатов наставнической деятельности используются следующие методы: наблюдение, опрос, тестирование, практическая работа.

2.3. Учетные документы по наставничеству

С целью упорядочивания деятельности по наставничеству используются следующие учетные документы:

1. Реестр наставников
2. Отчет наставника
3. Дневник наставляемого
4. Анкета наставляемого
5. Анкета наставника

Реестр наставников

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы

Отчет наставника

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
РОСТОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Отчёт наставника о проделанной работе

Ф.И.О. наставляемого: _____

Ф.И.О. наставника: _____

_____ уч. год

Цель: оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования общих и профессиональных компетенций, освоения корпоративной культуры.

Задачи:

- продолжить формирование у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приемами работы, умению практической реализации теоретических знаний.
- ликвидировать недостаток знаний, формировать общие и профессиональные компетенции, необходимые для выполнения должностных функций.
- способствовать формированию у молодого специалиста корпоративной культуры; вооружить его конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать собственную деятельность, в том числе через самообразование.
2. Становление молодого специалиста как профессионала.
3. Освоение корпоративной культуры предприятия.
4. Высокий уровень сформированности общих и профессиональных компетенций

Формы работы:

- индивидуальные беседы;
- индивидуальные консультации;
- совместная профессиональная деятельность в ходе прохождения практического обучения;
- чтение лекций;
- мастер-классы;
- спортивные, воспитательные мероприятия

В ходе работы были проведены мероприятия:

Дата проведения мероприятия	Наименование мероприятия	Формы взаимодействия	Достигнутый результат
сентябрь			
октябрь			
ноябрь			
декабрь			
январь			
февраль			
март			
апрель			
май			

Выводы: _____

Дневник наставляемого (форма «работодатель-студент»)

Ф.И.О. наставляемого _____

Ф.И.О. наставника _____

№	Наименование мероприятия, краткое содержание	Дата	Формы взаимодействия	Результат взаимодействия	Степень удовлетворенности (от 1 до 3)

Наставляемый: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО (подпись) (дата)

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО (подпись) (дата)

Анкета наставляемого (форма «работодатель-студент»)

Ф.И.О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника (форма студент-студент)

Ф.И.О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в про - грамме?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?																				
-----------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

2.4. Документы по оценке наставничества в профессиональной организации

В целях оценки результативности деятельности по развитию наставничества в колледже регулярно происходит мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в колледже направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в колледже Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в колледже требованиям и принципам Целевой модели

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год (учебный).

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в колледже.

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в образовательной организации

№	Показатель	Расшифровка	2020	2021	2022	2023	2024
1	Доля обучающихся, вошедших в программы наставничества, %	(отношение количества обучающихся, вошедших в программы наставничества, к общему количеству обучающихся в образовательной организации)					
2	Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, шт.						

3	Количество наставников, чел.						
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	(опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).					
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	(опросный)					

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				

6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
3. Актуальность программы наставничества										

4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества		
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества		

Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых		
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества		
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников		
Обучение наставников		
Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		
Регулярные встречи наставника и наставляемого		
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций- партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров		
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		

2.5. Сценарии отдельных мероприятий

Сценарий мероприятия «Межрегиональный конкурс «Лучший по профессии»»

Место проведения: филиал «Петровское АО «Мостотрест-сервис»

Цель конкурса: погружение обучающихся в профессиональную среду предприятия с целью формирования корпоративной культуры, развития общих и профессиональных компетенций

Задачи конкурса:

- выявление лучших специалистов дорожного хозяйства в различных номинациях;
- передача имеющего опыта среди коллег, а также повышение профессиональных компетенций студентов колледжа
- вовлечение студентов в трудовой процесс и общественную жизнь
- повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятиями дорожной отрасли
- приобщение студентов к корпоративной культуре предприятий дорожной отрасли

Задачи наставника в ходе проведения мероприятия:

- оказывать эмоциональную поддержку обучающемуся;
- помогать студенту заметить свои сильные и слабые стороны;
- мотивировать студента на достижение целей;

Участники: мастерские участки Филиала «Петровское» АО «МТТС», ГПОАУ ЯО Ростовский колледж отраслевых технологий, Филиал «Пушкино» АО «МТТС» Московской области, Филиал «Березняки» АО «МТТС» Московской области, Карьер ООО «Вита», женская сборная команда.

Описание возможных вариантов взаимодействия: мероприятие предполагает под собой чемпионат профессионального мастерства по различным номинациям: управление трактором, фронтальным погрузчиком, бульдозером, грузовым автомобилем, легковым автомобилем, автогрейдером, решение билетов на знание правил дорожного движения, выполнение заданий по профессии «дорожный рабочий», спортивные конкурсы. В течение месяца до проведения мероприятия обучающиеся колледжа в ходе учебной практики готовятся к конкурсу на базе предприятия вместе с наставниками. Наставники разъясняют студентам правила проведения соревнований по различным номинациям, обучают особенностям управления той или иной дорожной машиной, техникой, мотивируют студентов на успешное выступление, корректируют их действия. Поскольку работники предприятия, также принимают участие в конкурсе, то они параллельно со студентами готовятся к мероприятию, выполняя те же самые задания. Тем самым обучающиеся погружаются в корпоративную и профессиональную культуру предприятия, развивают общие и профессиональные компетенции.

Сценарий мероприятия
«Конференция по защите итогов производственной практики»

Место проведения: ГПОАУ ЯО Ростовский колледж отраслевых технологий

Цель: подведение итогов производственной практики.

Задачи:

- выявление лучших студентов;
- определение лучших наставников;
- дипломное консультирование студентов отделения.

Участники: наставники и наставляемые 4 курса отделения «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов».

Описание возможных вариантов взаимодействия: мероприятие предполагает под собой индивидуальные выступления обучающихся с докладами, посвященными подведению итогов прохождения производственной практики на предприятии. В ходе подготовки к конференции студенты обсуждают с наставниками детали выступления, совместно подводят итоги практики. На мероприятии присутствуют сами наставники, которые наблюдают за выступлениями студентов, оценивают динамику развития их общих, профессиональных компетенций, что позволяет сделать выводы об успешности работы в наставнических парах. Наставники задают вопросы, корректируют студентов.

Раздел 3

Наставничество по направлению «педагог-педагог»

Пояснительная записка

При реализации работы базовой площадки по внедрению методологии наставничества по направлению «педагог-педагог» в государственном образовательном автономном учреждении Ярославской области Любимском аграрно-политехническом колледже была поставлена цель описать практику наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК по направлению «педагог-педагог». Были определены следующие задачи:

- определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога в ГПОАУ ЯО ЛАПК
- сформировать ориентиры для администрации учреждений, ведущих практику наставничества и педагогам-наставникам.
- проанализировать влияние практики наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении.

Практика наставничества в ГОАУ ЯО ЛАПК заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в колледже.

Наставничество в ГПОАУ ЯО ЛАПК – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Цель наставничества в ГПОУ ЯО ЛАПК – оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала колледжа. Наставничество, как практика в Государственном профессиональном образовательном автономном учреждении Любимском аграрно-политехническом колледже:

- это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (молодого специалиста, опытный педагога, управленца);
- это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;
- это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

Технология наставничества 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.

Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью в колледже возлагается на заместителя директора колледжа.

Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения. У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

1. Школа начинающего педагога
2. Взаимопосещение занятий
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства
4. Трансляция педагогического опыта (выступления на МО, педсоветах, участие в семинарах, круглых столах)

Большую помощь в профессиональном становлении молодого педагога оказывает методическая служба колледжа.

Основные направления деятельности методической службы при реализации модели наставничества «педагог-педагог»:

1. Программно-методическое обеспечение деятельности образовательного учреждения и педагогов колледжа;
2. Диагностическая и аналитическая деятельность;
3. Организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы все-российских и региональных массовых мероприятий со студентами и педагогами;
4. Информационно-издательская деятельность;
5. Аттестация педагогов, повышение квалификации и профессионального мастерства.

В ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже организованы наставнические пары:

1. Педагог-наставник – молодой педагог, выпускник педагогического ВУЗА
2. Педагог-наставник – молодой педагог, выпускник не педагогического ВУЗА
3. Педагог-наставник – молодой специалист, пришедший из др. организации (преподаватель спец. дисциплин)
4. Педагог-наставник – мастер производственного обучения, пришедший с производства
5. Педагог-наставник – мастер п\о, перешедший из преподавателей
6. Педагог-наставник – мастер п\о, поменявший специфику деятельности
7. Педагог-наставник – мастер п\о, выпускник колледжа
8. Педагог-наставник – для классных руководителей.

3.1. Программа наставничества по направлению «педагог-педагог»

Государственное профессиональное образовательное автономное
учреждение Ярославской области
Любимский аграрно-политехнический колледж



УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГПОАУ ЯО Любимского
аграрно-политехнического
колледжа
№ 224 /к от 20. 11. 2020

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГПОАУ ЯО
Любимского аграрно-политехнического колледжа
на 2020-2024 гг.**

РАССМОТРЕНА
педагогическим советом
20.11. 2020 г
Протокол № 3

г. Любим 2020 г

СОДЕРЖАНИЕ

1	Паспорт программы наставничества	118
2	Общие положения. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения	121
3	Концептуальные обоснования программы наставничества	122
4	Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в колледже	123
5	Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	125
6	Общие требования к структуре управления программой	125
7	Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар	126
8	Форма наставничества «педагог-педагог»	127
9	Мероприятия реализации программы наставничества	129
10	Мониторинг программы	134
11	Показатели эффективности внедрения программы наставничества в колледже	137
12	Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации	139
13	Заключение	140

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа на 2020-2024 гг.
Основание для разработки программы	<p>1.Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;</p> <p>2.Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-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»;</p> <p>3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);</p> <p>4.Нормативные документы Ярославской области;</p>

	5.Локальные акты ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа
Разработчик программы	Администрация, педагоги колледжа
Цель Программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения педагогов колледжа с использованием различных форм наставничества; Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.
Задачи программы	<input type="checkbox"/> улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; <input type="checkbox"/> раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; <input type="checkbox"/> создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; <input type="checkbox"/> создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Сроки и этапы реализации Программы	I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь – октябрь 2020 г.) II этап – основной (октябрь 2020 года – декабрь 2023 гг.) а) формирование базы наставляемых. б) формирование базы наставников. в) отбор и обучение наставников. г) формирование наставнических пар/групп. д) организация работы наставнических пар/групп. III этап – завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.)
Форма реализации Программы	Проект: «Педагог – педагог»
Целевые индикаторы и показатели результативности программы	<i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</i> 1.Уровень удовлетворенности наставников в программах наставничества (опросный) – до 85 % 2.Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества (опросный) – до 85 % 3.Уровень заинтересованности и включенности участников программы <i>В области развития кадрового потенциала</i> 1. Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в колледже, вошедших в наставнические программы в роли наставляемых – до 100 %

<p>Источники финансирования мероприятий/проектов Программы</p>	<p>Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлечённых средств работодателей.</p>
<p>Ожидаемые результаты Программы</p>	<p><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные <input type="checkbox"/> Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. <input type="checkbox"/> Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрств <p><i>В области развития кадрового потенциала</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Плавный «вход» молодого педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов <input type="checkbox"/> Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. <input type="checkbox"/> Разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками; <p><i>В области достижений наставляемых</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Формирование устойчивого интереса к выбранной профессии, желания продолжать работу в ГПОАУ ЯО ЛАПК <input type="checkbox"/> Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения. <input type="checkbox"/> Рост мотивации к саморазвитию педагогов. <input type="checkbox"/> Снижение показателей неуспеваемости обучающихся в группах. <input type="checkbox"/> Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу наставников <input type="checkbox"/> Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов). <p><i>В области совершенствования системы управления:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Измеримое улучшение показателей ГПОАУ ЯО ЛАПК в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

	<p>□ Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.</p>
Контроль за исполнением Программы	<p>ГПОАУ ЯО ЛАПК реализует программу наставничества и обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования Ярославской области (внешняя экспертиза).</p> <p>Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.</p> <p>Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета колледжа.</p> <p>Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.</p>
Дата утверждения Программы	20.11.2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества по направлению «педагог-педагог» в колледже.

1.2. Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности молодого педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной компетентности педагогов колледжа.

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

- улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка студентов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, поддержка индивидуальной профессиональной траектории;
- создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку его деятельности.

1.4. Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в колледже.

2. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. В качестве концептуального обоснования программы наставничества в колледже выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

2.2. Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Ярославской области и колледжа и разработана с целью предоставления колледжем методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

Наставническую деятельность в колледже регламентируют:

- 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;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3. Реализация программы наставничества в колледже с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- 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 суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

- 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 по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, 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 гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

3. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОЛЛЕДЖЕ

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

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

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

Внедрение программы наставничества в колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Технология наставничества 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.

3.2. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров;
- 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, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

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

Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри колледжа сообщество педагогов, студентов и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для сообщества колледжа наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы колледж превратился в центр социума. В колледже, как центре социума, можно видеть следующие результаты:

- растет вовлеченность студентов в жизнь колледжа;

- растет подготовленность студентов к жизни, которая их ждет после окончания обучения;
- у студентов и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, студенты преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

- формируется традиция наставничества.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоя-

тельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

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

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в колледже как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

5. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ

5.1 Функции колледжа по реализации наставнической программы:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;
- участие в осуществлении персонифицированного учета педагогов, участвующих в наставнических программах;
- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества

5.2 Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

5.3 Организационной основой для внедрения наставничества является Положение о наставничестве в колледже, которое определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

6. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И РЕКОМЕНДАЦИИ К СТРУКТУРЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР

6.1. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки
- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
- вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых;(мастерам производственного обучения, преподавателям специальных дисциплин)
- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

6.2. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает три главные роли:

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

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

Куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

6.3. Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях будущих участников программы;
- Формирование различными способами базы наставников.

6.4. Куратор назначается решением директора колледжа.

6.5. В задачи кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мо-

ниторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

7. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

7.1. Реализация наставничества в форме «педагог-педагог» предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

7.2. Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является 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.

7.3. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

7.4. Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

1. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
2. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
3. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
4. Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
5. Наличие портфолио у каждого молодого педагога;
6. Успешное прохождение процедуры аттестации;

7. Эффективный способ самореализации;
8. Повышение квалификации;
9. Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

7.5. Среди оцениваемых результатов:

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
5. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

7.6. Портрет участников:

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, 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.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

7.7. Возможные варианты организации наставничества:

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника.

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 уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и 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.).

7.8. Организация наставнических пар в ГПОАУ ЯО ЛАПК

Педагог-наставник – молодой педагог, выпускник педагогического ВУЗА

Педагог-наставник – молодой педагог, выпускник не педагогического ВУЗА

Педагог-наставник – молодой специалист, пришедший из др. организации (преподаватель спец.дисциплин)

Педагог-наставник – мастер производственного обучения, пришедший с производства

Педагог-наставник – мастер п\о, перешедший из преподавателей

Педагог-наставник – мастер п\о, поменявший специфику деятельности

Педагог-наставник – мастер п\о, выпускник колледжа

Педагог-наставник – для классных руководителей

8. МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГПОАУ ЯО ЛАПК

	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри ПОО	Работа с внешним контуром
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества сентябрь 2020г. Октябрь 2020г.	Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества, определяющая поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методиче-	обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - информировать коллектив и студентов о	определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;

		<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ получить поддержку концепции наставничества внутри и вне ОО, □ собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. 	<p>ские, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).</p>	<p>подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние; 	<p>- информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;</p>
2	Основной этап:				
2.1	<p>Формирование базы Наставляемых Октябрь 2020г. – январь 2021г.</p>	<p>Выявлении конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</p>	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>	<p>- информировать педагогов о возможностях и целях программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор данных о наставляемых в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния про- 	

				граммы на наставляемых;	
2.2	Формирование базы Наставников Октябрь 2020г. 2022г.	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем	информировать коллектив, о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов	взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; -мотивировать наставников
2.3	Отбор и обучение Наставников Октябрь 2020г. – январь 2021г.	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	Результаты отбора: Анкетные сведения о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Результаты обучения: Программа обучения, методические материалы в помощь наставнику, Обученные наставники под конкретные формы наставничества	- разработать критерии отбора наставников под эти запросы; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников; - организовать отбор и обучение наставников;	- привлечь психологов, к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через другие образовательные организации, гранты, конкурсы)

2.4	Формирование наставнических пар / групп Октябрь 2020г. – январь 2021г.	Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.	Общая встреча всех наставников и всех наставляемых. Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;	- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников к формированию пар / групп;
2.5	Организация работы наставнических пар / групп октябрь 2020г. – 2024г.	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	- встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча	выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников,	

				<p>наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников 	
3	<p>Завершение наставничества сентябрь 2024г. – декабрь 2024г.</p>	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества.</p> <p>Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом.</p> <p>Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества.</p> <p>Копилка лучших наставнических практик.</p>	<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 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей других образовательных организаций, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

			<p>Пополнение базы наставников.</p>	<p>результатов наставничества, честования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</p>	
--	--	--	-------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

9. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) Мониторинг качества реализации программы наставничества;
- 2) Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

Этап 1.

Мониторинг качества реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения колледжа, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

2. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования.

По результатам опроса будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем реализуемым формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника.

Обусловлено это характером и формой вопросов.

SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы

Ожидаемые результаты

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций-партнеров;
- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Этап 2.

Мониторинг влияния программ на всех участников

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. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели и задачи

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости. выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты

Результатом 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 студентов в образовательные процессы организации;

– качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Среди оцениваемых результатов:

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку.

10. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

Для оценки эффективности наставнической работы в колледже выделяется ряд наиболее важных критериев оценки.

1. В части оценки наставнической программы в колледже подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в колледже;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в колледже:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в колледже критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Целевые индикаторы и показатели

	Целевые индикаторы	Достигнутое значение в 1 полугодии 2020 г	Плановые показатели по годам				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	<i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i>						
1.1	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	30	50	40	50	65	85
1.2	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	30	50	55	60	70	85
1.3	Доля наставников, прошедших обучение по программам дополнительного образования по программам обучения наставников	X	X	30	60	80	100

2	<i>В области развития кадрового потенциала</i>						
2.1	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	60	70	80	100	100	100
2.2	Доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства	5	7	10	12	13	15
2.3	Доля педагогов, повысивших свою квалификацию	60	70	80	90	100	100
2.4	Доля педагогов, подготовивших студентам к конкурсам, олимпиадам	30	40	50	50	60	65

11. КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

	Риски	Мероприятия по минимизации рисков
1	Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы	Собрание рабочей группы по реализации проекта и внесение изменений в Программу
2	Недостаточная мотивация участников Программы	Контроль и индивидуальная работа с участниками программы Поощрение работы наставников
3	Форс-мажорные обстоятельства	
4	Соппротивление родителей (законных представителей)	Разъяснительная индивидуальная работа с родителями
5	Формализованное наставничество	Контроль куратора программы (индивидуальное собеседование,

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Внедрение программы наставничества в колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: "студент-студент", «педагог-педагог», "работодатель-студент".

С Программой наставничества ознакомлены классные руководители и кураторы учебных групп, преподаватели, мастера производственного обучения, обучающиеся. Управление программой осуществляет проектный офис: куратор проекта – заместитель директора; руководители форм наставничества – руководители ПЦК, старший мастер, педагоги и мастера, под руководством директора колледжа.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК.

3.2. Примерный план работы наставника с молодым педагогом

Наставник: _____

Должность: _____

Стаж работы в ПОО _____

Категория: _____

Наставляемый: XXXXXXXXXXXXXXXX

Должность: _____

Стаж работы в ПОО: _____

Категория: _____

Цель: оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении

Задачи:

1. Определить сформированность профессионально значимых качеств;
2. Разработать адаптационную программу профессионального становления;
молодого педагога (план самообразования, индивидуальный план развития);
3. Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании профессиональных знаний, умений и навыков, полученных ранее;
4. Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

Форма работы: индивидуальная

Применяемые технологии и формы организации занятий с наставляемым:

- **Семинары-практикумы:**

Методика составления тестов I, II, III уровней.

Знакомство с педагогической терминологией. Подготовка мастера к уроку (составление плана урока, КМО урока). Целеполагание современного урока.

- **Копилка мастерства:**

Внедрение информационных технологий на уроках производственного и теоретического обучения. Приемы активизации слушателей.

- **Лекционное занятие:**

Структура уроков т/о и п/о, типы уроков. Развитие познавательных способностей и активности обучающихся на уроке. Стили руководства учебной группой.

- **Смотр-выставка комплектов РУПД молодых педагогов.**

- **Практическая работа в малых группах по корректировке комплектов РУПД.**

- **Разработка недостающих средств обучения. Создание ЭСО.**

- **Занятие в психологической гостиной:**

Подростковый суицид, причины и профилактика. Проблема формирования здорового образа жизни. Функции эмоций в жизнедеятельности педагога. Особенности общения подростков. Влияние имиджа педагога на профессиональную деятельность.

и др.

Диагностика:

Входная: на выявление уровня готовности к выполнению профессиональных задач, затруднений

Текущая: с целью своевременной корректировки работы

Итоговая: для анализа результативности наставничества

Средства, и методы работы с наставляемым:

На адаптационном этапе: Диагностика, посещение наставником уроков молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в ВОП; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.

Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа

На основном этапе: Внесение изменений в индивидуальный план работы. Работа над темами самообразования, Планирование методической работы,

Выявление индивидуального стиля деятельности, создание "Портфолио", работа с психологом.

Методы: информационные (работа в "Школе молодого педагога" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование.

На контрольно-оценочном этапе: Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, подготовка к конкурсам, конференциям, мотивация участия в инновационной деятельности.

Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)

МЕРОПРИЯТИЯ

Тема	Рассматриваемые вопросы	Срок
<p>Знакомство с молодым педагогом. Изучение нормативно-правовой базы.</p>	<p>Ведение документации. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки молодого педагога. Изучение "Закона об образовании", документов Министерства просвещения, ФГОС, локальных актов ОУ, Устава колледжа и др. Составление календарно-тематического планирования, заполнение журналов, дневников наблюдений; личных дел</p>	<p>сентябрь</p>
<p>Разработка индивидуального плана (самообразования) профессионального становления педагога Проверка работы молодого педагога с целью оказания помощи</p>	<p>Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях: "Декада молодого педагога", в работе методического объединения, уроки мастера п\о: - просмотр планов; - консультации по составлению индивидуального образовательного маршрута; - помощь в составлении программ по учебному предмету или адаптация имеющихся образовательных программ к особенностям группы; - посещение уроков. Практикум по разработке тематических и поурочных планов молодого мастера п/о.</p>	<p>Сентябрь Октябрь, Ноябрь</p>
<p>Работа с психологом</p>	<p><i>Психологическая гостиная: «Способы и приемы формирования авторитета начинающего педагога»;</i> <i>Дискуссия "Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё".</i> Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). <i>Лекторий: ШМП Функция общения на занятии.</i> <i>Эмоциональная стрессоустойчивость молодого мастера.</i> <i>Тренинг: ШМП «Страх публичного выступления», «Способы снятия эмоционального напряжения».</i> <i>Индивидуальные консультации</i></p>	<p>В течение года</p>
<p>Секреты мастерства. «Как подготовить современный урок».</p>	<p><i>Занятие в ШМП Круглый стол «Как провести эффективно занятие».</i> Педагог – наставник делится опытом: (общие вопросы <i>методики</i> проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят <i>планы занятий</i>, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог <i>проводит</i> занятие в присутствии наставника, после занятий идёт <i>анализ</i> т.е. детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, инте-</p>	<p>Ноябрь и в течение года</p>

	ресных решений, выстраивание линий поведения на будущее) Изучение методических разработок «Требования к анализу урока» и локальных актов «Положение об уроке»	
Имидж педагога	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	сентябрь
Педагогическая ситуация.	Занятия в ШМП: Советы «бывалого».	Ноябрь-декабрь
Копилка интересных занятий.	Разработка или описание интересных занятий производственного обучения силами молодого специалиста	постоянно
Самообразование начинающего педагога	Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию, проводятся консультации и даются рекомендации как спланировать работу над методической темой на год	В течение года
Работа с основными документами мастера п/о	Индивидуальные занятия: Как составить ПЕРЕЧЕНЬ производственных работ; как разрабатывать ОПОП, КОС ы к ПМ и дисциплинам	постоянно
Подготовка к участию в научно-практической конференции или другим мероприятию	<i>Изучение</i> памятки по подготовке доклада, рекомендаций как подготовить презентацию. Знакомство с основами научного подхода	Сроки по положению
Курсы повышения квалификации	<i>Беседа</i> «Что дают курсы повышения квалификации, посещения семинаров, участие в научно-практических конференциях».	Ноябрь
Диагностика студентов	Знакомство с методикой проведения обследования. Совместно с психологом	декабрь
Как написать обобщение педагогического опыта	Обмен опытом о взаимопосещении занятий, совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подготовка отчета по выбранной методической теме, технология описания опыта	апрель
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Папка достижений педагога – ПОРТФОЛИО	Январь-март
Методическая выставка достижений молодого мастера	Уровень профессионализма молодого мастера п/о – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Подготовка к мероприятию «Лучшая наставническая пара в колледже»	Составление отчетов о наставничестве наставником и молодым педагогом Подготовка совместных методических материалов Подготовка творческой презентации	Завершение программы

Наставник :

_____ (Ф.И.О., должность)

3.3. Учетные документы по направлению наставничества «педагог-педагог»

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА о реализации плана работы с наставляемым

за период _____

	Мероприятия	Дата проведения	Результат	Подпись наставляемого
1	Знакомство наставляемого с ОО, ее структурой с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Знакомство с коллективом. Помощь в изучении сайта ОО, навигации по разделам и особенностям заполнения страниц		Быстрая адаптация в коллективе, плавное вхождение в коллектив. Минимизация проблем с поиском нужных кабинетов, нужных людей, нужной информации.	
2	Изучение вместе с наставляемым документов. Ответ на проблемные вопросы		Изучены основные нормативные документы ОО	
3	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста. Составление анкеты-опросника, подготовка методических материалов. Подбор методик. Собеседование		Создание индивидуального плана Молодого специалиста	
4	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО.		Повышение уровня компетентности Молодого специалиста при работе с документами	
5	Обучение разработке и ведению учебно-программной документации Обучение составлению рабочей программы Обучение правилам заполнения журналов, дневников, отчетной документации		Компетентность молодого специалиста при работе с УПД. Совместно разработанная рабочая программа учебной дисциплины (модуля, практики) Освоены правила заполнения журналов теоретического и практического обучения	

6	Оказание методической помощи наставником Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой		Описание методической темы	
7	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС Проведение открытых занятий наставником, педагогами ОО Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока		Посещение молодым педагогом занятий наставника, других педагогов ОО. Повышение уровня компетентности молодого педагога в проектировании и анализе урока. Составление плана-проекта урока	
8	Проведение открытого мероприятия Помощь в разработке открытого занятия		Проведение открытого занятия молодым педагогом на начальном этапе деятельности (для наставника). Преодоление страха и дискомфорта при проведении открытых мероприятий	
9	Организация продуктивной деятельности Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и ЛЗ, программы внеаудиторной самостоятельной работы и др.		Разработанные молодым педагогом учебно-методические продукты	
10	Участие в мероприятиях различного уровня Помощь в организации и участии в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.		Участие в мероприятиях: 1. 2. 3. 4.	
11	Выступление по методической теме на совещаниях, семинарах, методических объединениях и пр. Помощь в анализе работы над темой, подготовке выступлений		Выступления молодого педагога: 1. 2. Повышение уровня компетентности молодого педагога при освещении своего опыта работы, взаимодействие с коллегами, преодоление страха и неуверенности при пуб-	

			личных выступлениях, адекватное принятие критических замечаний и наставлений.	
12	<p>Повышение квалификации Оказание помощи в выборе курсов ПК. Стимулирование молодого педагога к самосовершенствованию и участию в различных семинарах, мастер-классах, стажировочных мероприятиях</p>		<p>Повышение профессиональной компетенции. Прохождение курсов ПК: 1. 2. Участие в семинарах: 1. 2. Участие в мастер-классах 1. 2.</p>	
13	<p>Оказание методической профессиональной помощи при разработке конкурсных материалов, презентаций, выступлений для молодого педагога</p> <p>Оказание помощи молодому педагогу при подготовке к участию в конкурсах студентов группы</p>		<p>Участие молодого педагога в конкурсах 1. олимпиадах: 1. 2. и др Повышение мотивации молодого специалиста к профессиональному росту компетентности. Самосовершенствование. Осознание значимости себя как педагога</p>	
14	<p>Введение в процесс аттестации. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников Помощь в подготовке аналитических отчетов и проведению аттестационных мероприятий</p>		Повышение категории	
15	<p>Подведение итогов реализации программы Сбор отчетов, итоговое собеседование. Подготовка отчета для куратора программы</p>		<p>Подготовка отчета о выполнении программы наставничества. Удовлетворенность программой.</p>	

Примерная форма отчета молодого специалиста

за _____ 202__ г.

ФИО _____

Должность _____

Поставленные задачи:

- 1.
- 2.
- 3.

Запланированные мероприятия	Сроки	Отчет о выполнении

Краткое описание выполненных работ и достигнутых результатов за отчетный период: _____

*– отразить ведение отчетно-планирующей документации, разработку УПД по

ФГОС, выполнение плана самообразования, работа по КМО, участие в методической работе, подготовку статей, докладов и пр.

Отчет об изучении опыта педагогов – о посещении уроков (самостоятельно или с наставником):

Дата, цель посещения	ФИО педагога, предмет,	Тема и цель урока	Краткое описание хода урока	Методические приемы повышающие эффективность урока, (что взяли для себя)

Предложения по дальнейшей работе молодого педагога/Оценка

ФИО Наставника _____ Подпись _____

3.4. Документы по оценке наставничества в профессиональной организации

ИТОГОВАЯ ДИАГНОСТИКА

эффективности совместной работы наставника и наставляемого

Данная диагностика проводится в конце учебного года. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, оценивает эффективность совместной работы в течение года. Некоторые из представленных в виде текстового документа диагностических материалов адаптированы для применения на компьютере (приложение электронного теста на диске. Файл: *Электронный тест молодым педагогам итоговый MyTest.mtf*)

Анкета

Уважаемый коллега, для повышения эффективности работы наставников и в целом методической работы в колледже, просим Вас ответить на вопросы анкеты

1. Ф.И.О. _____
2. Какие новые педагогические технологии Вы применяли в течение учебного года _____
3. Какие затруднения испытываете при подготовке к занятиям _____

4. Опишите удачные методы и приемы обучения и воспитания, которые Вы применяете в своей работе _____
5. Владете ли Вы методикой разработки рабочей учебно-программной документации (РУПД) _____
6. Какие виды контроля качества результатов обучения Вы используете _____

7. С каким педагогическим опытом преподавания Вашего предмета Вы знакомы или ориентируетесь на него? _____

8. Сколько уроков Вы посетили в этом учебном году: _____
 - а) у преподавателей нашего колледжа...
 - б) у педагогов района, города, области ...
9. Сколько Ваших уроков посещено и кем? _____
10. Укажите, кто Вам оказывает методическую помощь: (нужное подчеркнуть)
 - а) администрация училища (директор; завуч, заместители директора);
 - б) председатель методического объединения;
 - в) наставник; коллега;
11. Какие трудности есть у Вас при подготовке и проведении урока:
 - а) постановка ТДЦ;
 - б) определение структуры урока;
 - в) отбор форм и методов;

- г) незнание методики применения активных форм работы;
- е) проведение самоанализа урока;
- ж) отсутствие ТСО;
- з) отсутствие наглядных пособий
- е) Другие _____

12. Какие формы работы хотели бы предложить или выступить их организаторами:

- а) «неделя молодых специалистов»;
- б) открытые уроки;
- в) лекторий;
- г) практические занятия, по какой теме (укажите);
- д) семинары-практикумы, укажите тематику;
- е) неделя методических дней;
- ж) предметные недели (декада),
- з) другие

13. Как Вы считаете, какие вопросы, мероприятия следует спланировать на будущее _____

14. Какие проблемы профессионального образования на Ваш взгляд, в нашем колледже в первую очередь необходимо решить для повышения качества ВОП _____

15. Определите для себя открытое мероприятие, которое по Вашему желанию можно Вам спланировать _____

16. Укажите актуальные вопросы которые Вы хотели бы услышать на педсовете, метод. комиссии _____

17. Опыт какого преподавателя, мастера Вы предлагаете к изучению _____

Благодарим за работу!

3.5. Сценарии отдельных мероприятий по направлению «педагог-педагог»

СЦЕНАРНЫЙ ПЛАН деловой игры «ОПЫТ + МОЛОДОСТЬ = УСПЕХ»

Педагогам предлагается разделить на две группы:

1. Упражнение «Я рад тебя видеть...»

Каждый из участников обращается к своему соседу со словами: «Привет (имя) я рада тебя видеть, потому что...». Продолжить это высказывание нужно не внешними описаниями человека, а личностными качествами участников.

2. Упражнение «Кто Я?»

Участникам предлагается задуматься над вопросом «Кто я?», потом написать на листочке цифры от 1 до 10, напротив каждой цифры нужно написать свои характеристики, черты, интересы. Затем каждый сдает свой листочек ведущему, листочки перемешиваются в мешочке и каждый выбирает себе тот листок, который он достал из мешочка. Характеристики зачитываются вслух, и участники должны отгадать кому принадлежат эти черты.

3. Вопросы для обсуждения:

Какие чувства вы испытывали при выполнении упражнений?

Легко ли вам было выполнять упражнения?

Легко ли говорить комплименты?

Легко ли оценивать себя?

Задание 1

1. Какого педагога можно считать молодым, а какого – опытным?

2. Кто может стать педагогом – наставником?

3. Распределите по степени значимости для молодого педагога области профессиональной деятельности педагога – наставника:

– организация ОД;

– знание методик и технологий;

– психология общения;

– организация работы с родителями;

– работа над своими личностными качествами;

– взаимодействие с администрацией и коллегами.

4. Перечислите наиболее эффективные условия сотрудничества молодых педагогов и педагогов-наставников

Задание 2 Уважаемые коллеги! Вам предлагается взглянуть на молодого педагога глазами коллег, родителей и студентов. Подготовьте мини сценки.

Молодой педагог глазами:

– Коллег

– Родителей

– Студентов

Задание 3 Решение педагогических ситуаций

1. Администрация выбрала для молодого педагога наставника, который не нравится тому своими личными качествами и внешним видом. Что посоветуете молодому педагогу?

2. Педагог-наставник составил расширенный план работы с молодым педагогом, но тот считает, что он и так всё знает, всё умеет. На встречу с наставником не настроен, отговаривается нехваткой времени для общения. Что посоветуете наставнику?

Задание 4 Вопросы наставникам:

1. Что, на ваш взгляд, является отличительной чертой вашего детского сада?

2. Каков, по вашему мнению, ваш личный рейтинг в детском саду? (ответить)

– высокий

– средний

– низкий

Вопросы молодым педагогам

1. Как вы чувствуете себя в новом коллективе? (ответить)

– хорошо

– плохо

– не со всеми коллегами чувствую себя комфортно

– со всеми коллегами чувствую себя комфортно

2. Чему вы научились у коллег за прошедший учебный год?

3. Как вы считаете, может ли молодой воспитатель стать наставником педагога – со стажем? (ответить)

– Да

– Нет

– Возможно

Задание 5 Упражнение «Слепой и поводырь»

Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника.

В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

– как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?

– какие были трудности в процессе выполнения задания?

– какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

Раздел 4

Наставничество по направлению «педагог – молодой специалист»

Пояснительная записка

В соответствии с приказом ГАУ ДПО ЯО «Института развития образования» № 01-03/211 от 31.12.2019 «Об утверждении регионального проекта «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области» в ГПОУ ЯО Рыбинском лесотехническом колледже осуществлялась разработка механизма внедрения наставничества по направлению «педагог – молодой специалист».

Завершив обучение, молодые люди сталкиваются с большим числом проблем при трудоустройстве:

- низкая оплата труда,
- недостаточная активность самого выпускника,
- ошибочный выбор профессии,
- отсутствие знаний о рынке труда, о собственных обязанностях и правах,
- незнание правил поведения на рынке труда,
- непонимание принципов построения профессиональной карьеры,
- неуверенность в своих силах.

Молодые специалисты выходят на рынок труда впервые и отличаются более низким образовательным и профессиональным уровнем, не имея стажа работы. Все это приводит к их более низкой конкурентоспособности. Вместе с тем, эта возрастная группа отличается активностью, энергичностью, высокой способностью к обучению и переобучению.

Задача образовательных организаций заключается в поддержке выпускников, находящихся в различных жизненных ситуациях. Мы выделили 6 групп молодых специалистов:

- ✓ Трудоустроенные по специальности,
- ✓ Трудоустроенные, но не по специальности,
- ✓ Нетрудоустроенные,
- ✓ Проходящие службу в рядах Российской Армии,
- ✓ Находящиеся в отпуске по уходу за ребенком,
- ✓ Обучающиеся в ВУЗах.

Молодой специалист – вчерашний студент, нуждается в сопровождении, поддержке при решении различных проблем. Преподаватель ссуза, как человек более опытный, может оказать выпускнику необходимую помощь в адаптации и успешной социализации в новой социальной среде в качестве наставника. Для решения этих задач разработана программа наставничества по направлению «педагог – молодой специалист», в которой **наставник** – это опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, пользующийся авторитетом у выпускников колледжа, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в обще-

нии, а молодой специалист – наш выпускник, столкнувшийся с жизненными трудностями.

Целью внедрения наставничества является содействие раскрытию потенциала выпускника, необходимого для личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для передачи наставником своего жизненного и профессионального опыта молодым специалистам. Наставничество по направлению «педагог – молодой специалист» – это форма оказания личностно-ориентированной, социально-педагогической поддержки, правовой, социальной и иных видов помощи выпускникам, обеспечивающая поддержку на начальном этапе их самостоятельной жизни.

Задачи наставничества:

- ✓ социально-педагогическая поддержка выпускников;
- ✓ своевременное оказание необходимой квалифицированной помощи выпускникам в социально-профессиональной адаптации;
- ✓ организация взаимодействия с государственными учреждениями, организациями и общественными объединениями для оказания помощи выпускникам, оказавшимся в неблагоприятных, кризисных ситуациях.

4.1. Программа ПОО по развитию наставничества по направлению

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ РЫБИНСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

РАССМОТРЕНО
на педагогическом Совете
Рыбинского лесотехнического
колледжа
Протокол № _____
от _____ 20__ г

УТВЕРЖДАЮ
директор ГПОУ ЯО
Рыбинский лесотехнический колледж
_____ Шаров В. Н.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**В ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
РЫБИНСКОМ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ
«ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»**

пос. Тихменево Рыбинского района Ярославской области, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт программы.....	156
2.	Портрет участников взаимодействия по направлению наставничества «Педагог – Молодой специалист».....	158
3.	Целевые индикаторы программы.....	158
4.	Этапы и механизмы реализации программы наставничества.....	159
5.	Ожидаемые результаты.....	160
6.	Контроль за исполнением программы.....	161

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа внедрения наставничества по направлению «педагог – молодой специалист»
Общие положения	<p>Анализ ситуации. Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Любое учебное заведение заинтересовано в том, чтобы его выпускники после получения диплома были трудоустроены и желательно по специальности. Завершив обучение молодые люди, сталкиваются с большим числом трудностей: отсутствие опыта работы по специальности, недостаточная активность самого выпускника, ошибочный выбор профессии, в итоге приобретение не востребованной или востребованной, но мало оплачиваемой специальности. Молодое поколение в достаточной степени не владеет, или не желает иметь знания о нынешнем рынке труда, о правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения эффективной профессиональной карьеры, о собственных обязанностях и правах в области трудовых взаимоотношений. Потому она не способна конкурировать с более зрелыми специалистами.</p> <p>Проблема заключается и в том, что утрачен социальный заказ на выпускников. Незанятость оказывает негативное воздействие на социально-психологическое состояние и становление молодежи. В результате многие молодые люди даже не пытаются трудоустроиться по специальности, не рассматривают труд как средство самореализации. Большая часть молодых специалистов не видят перспектив совершенствования в своей профессии и возможностей карьерного роста. А ведь в наше время основным фактором успешности жизни становится достижение человеком высокого положения в обществе и профессиональное карьерное становление. Карьера является показателем профессионального успеха и стабильного социального статуса в современном обществе. Карьера рассматривается как процесс самореализации человека в профессиональной деятельности. Актуальность: Современная социальная политика нашего государства должна быть направлена на поддержку и социальную защиту студенческой молодежи. Особенно это касается вопроса обеспечения трудоустройства и занятости выпускников.</p>

Основания для разработки	Документы: – Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; – распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. 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»; – письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
Цель программы	Разработка системы оказания лично ориентированной социально-педагогической поддержки, правовой, социальной и иных видов помощи выпускникам учреждений образования на начальном этапе их самостоятельной жизни.

Продолжение таблицы

Задачи	1. Оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста. 2. Сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию воспитывать потребность в непрерывном самообразовании. 3. Организовать взаимодействие с государственными учреждениями, организациями и общественными объединениями для оказания помощи выпускникам, оказавшимся в неблагоприятных, кризисных ситуациях.
Куратор организации наставничества	Кируца Елена Ивановна, заместитель директора по учебной работе
Разработчики	Администрация, педагогический коллектив
Исполнители Программы	Педагогический коллектив ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж
Целевая аудитория программы	1. Молодые специалисты: 1.1. Трудоустроены по специальности. 1.2. Трудоустроены, но не по специальности. 1.3. Нетрудоустроены. 1.4. Проходят службу в рядах Российской Армии. 1.5. Находятся в отпуске по уходу за ребенком. 1.6. Обучаются в ВУЗах. 2. Педагоги-наставники. 3. Специалисты предприятий-партнеров.
Направление реализации программы	социально-педагогическая и психологическая поддержка выпускников; своевременное оказание необходимой квалифицированной помощи выпускникам в социально-профессиональной адаптации и личностном становлении.
Ожидаемые результаты реализации	– развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности молодого специалиста; усиление уверенности в собственных силах

	<ul style="list-style-type: none"> – повышение уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; – ускорение процесса адаптации выпускника на рабочем месте, – удовлетворенности педагогов-наставников результатами работы с наставляемым; – удовлетворенность работодателя работой наставляемого.
Форма представления результатов	Отчет, портфолио
Система контроля исполнения	Администрация колледжа

ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, пользующийся авторитетом у выпускников колледжа, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставляемый – молодой специалист:

1. Трудоустроенный по специальности, испытывающий трудности в профессиональной деятельности и адаптации в новом коллективе.

2. Трудоустроенный не по специальности, испытывающий трудности в освоении новой для себя профессиональной деятельности и адаптации в новом коллективе.

3. Нетрудоустроенный, находящийся в процессе поиска работы.

4. Проходящий службу в рядах Российской Армии, испытывающий трудности в адаптации к воинской службе.

5. Находящийся в отпуске по уходу за ребенком, нуждающийся в психологической помощи, связанной с проблемами воспитания ребенка и последующего трудоустройства.

6. Обучающийся в ВУЗе, нуждающийся в консультативной помощи по специальным предметам.

Специалист предприятия – контактное лицо, заинтересованное в успешной адаптации молодого специалиста.

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

1. В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

1.1. Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в колледже).

- 1.2. Уровень удовлетворенности наставников в программах наставничества (опросный).
- 1.3. Доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые хотели бы продолжить работу в Программе.
- 1.4. Наличие системы мотивации участников Программы.
- 1.5. Методическое обеспечение Программы.

2. В области развития кадрового потенциала:
 - 2.1. Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в качестве наставников.
 - 2.2. Доля педагогов, прошедших курсы повышения по программе наставничества.
 - 2.3. Доля педагогов, получивших сертификаты экспертов.

3. В области профессиональных достижений наставляемых:
 - 3.1. Доля наставляемых, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства.
 - 3.2. Доля наставляемых, получивших повышение в должности.
 - 3.3. Доля наставляемых, получивших поощрение работодателя.
 - 3.4. Доля наставляемых, трудоустроившихся в ходе реализации программы.
 - 3.5. Доля наставляемых, удовлетворенных своей профессиональной деятельностью.

ЭТАПЫ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.**
 - 1.1. Разработка нормативных актов.
 - 1.2. Создание органов управления и контроля за реализацией Программы. Управление программой наставничества осуществляют: куратор проекта, руководители форм наставничества.
- 2. Формирование баз наставляемых и наставников.**
 - 2.1. Формирование базы наставляемых. Создание в социальных сетях специальной группы выпускников, анкетирование молодых специалистов с целью выявления трудностей в адаптации к новой жизненной ситуации и в профессиональном становлении.
 - 2.2. Формирование базы наставников. Поиск потенциальных наставников, мотивирование их на работу с наставляемыми.
- 3. Формирование наставнических пар.**
 - 3.1. Отбор и закрепление наставников в соответствии с запросами наставляемых. Критерии отбора наставников: личные качества (коммуникабельность, стрессоустойчивость, доброжелательность), профессиональные качества (наличие опыта работы и профессионального мастерства), управленческие компетенции (нацеленность на результат, умения планировать и контро-

ликовать правильность выполнения работы наставляемым, способность мотивировать и вдохновлять наставляемого).

3.2. Для направления «педагог – молодой специалист можно использовать следующие модели наставничества:

- 1) флэш-наставничество – одноразовые встречи, консультации;
- 2) виртуальное наставничество, когда общение происходит в режиме онлайн.

4. Организация работы наставнических пар по направлениям:

4.1. Формирование гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре:

- 1) Педагог – молодой специалист, трудоустроенный по специальности;
- 2) Педагог – молодой специалист, трудоустроенный не по специальности;
- 3) Педагог – нетрудоустроенный молодой специалист;
- 4) Педагог – молодой специалист, проходящий службу в рядах РА;
- 5) Педагог – молодой специалист, находящийся в отпуске по уходу за ребенком;
- 6) Педагог – молодой специалист, обучающийся в ВУЗе.

4.2. Ведение отчетной документации о взаимодействии наставника и наставляемого.

4.3. Результатом данного этапа должны стать стабильные наставнические отношения и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары.

5. Завершение наставничества.

Основные задачи последнего этапа:

- 1) подведение итогов и завершение работы каждой пары;
- 2) обобщение и распространение опыта взаимодействия пар;
- 3) проведение открытого мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников;
- 4) Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения банка наставников и наставляемых.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Результативность практики наставничества проверяется мониторингом, в результате которого дается оценка и прослеживается динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности молодого специалиста;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества адаптации выпускника на рабочем месте;
- удовлетворенности педагогов-наставников результатами работы с наставляемым;
- удовлетворенности работодателя работой наставляемого;

- успешного трудоустройства выпускников по выбранной профессии/специальности;
- способности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «педагог – молодой специалист».

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность студентов выпускного курса в образовательный процесс;
- успеваемость студентов выпускного курса;
- сфера интересов студентов выпускного курса;
- ведущая ролевая модель выпускника;
- уровень сформированности гибких навыков выпускника (молодого специалиста);
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности выпускника (молодого специалиста);
- понимание собственного будущего студентов выпускного курса (молодого специалиста);
- уровень профессионального выгорания педагогов;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

Результаты деятельности наставника оцениваются 1 раз в полгода при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности преподавателя.

Результаты совместной деятельности наставника и наставляемого фиксируются в специально разработанных документах (ведомостях).

КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ

ГПОУ ЯО РЛТК реализует программу наставничества и обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования Ярославской области (внешняя экспертиза). Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно. Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета колледжа.

Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.

4.2. Индивидуальная программа наставничества

Введение

Индивидуальные программы наставничества по направлению «педагог – молодой специалист»

Введение

Настоящая программа призвана помочь в организации работы наставников из числа педагогов учебного заведения с молодыми специалистами – нашими выпускниками, столкнувшимися с жизненными трудностями. Для решения этих задач разработана программа наставничества по направлению «педагог – молодой специалист»

Целью внедрения наставничества является содействие раскрытию потенциала выпускника, необходимого для личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для передачи наставником своего жизненного и профессионального опыта молодым специалистам. Наставничество по направлению «педагог – молодой специалист» – это форма оказания лично-ориентированной, социально-педагогической поддержки, правовой, социальной и иных видов помощи выпускникам, обеспечивающая поддержку на начальном этапе их самостоятельной жизни.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ролевая модель наставничества	Цель и задачи ролевой модели	Особенности работы
«Педагог – молодой специалист, трудоустроенный по специальности»	<p>Цель: Обеспечить успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, работающего по специальности, повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями в ходе ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики. 2. устранение возможных пробелов в знаниях и умениях молодого специалиста 3. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности. 4. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей. 	<p>Главным в работе будет закрепление молодого специалиста в профессии, оказание помощи в совершенствовании знаний и умений, полученных в колледже, устранение возможных пробелов при подготовке молодых специалистов. Немало важной будет работа по разъяснению того, что молодому специалисту не стоит надеяться сразу на большую зарплату, в то же время показать способы ее увеличения. (получение высшего образования, прохождение курсов повышения квалификации, приобретение навыков по смежным профессиям, открытие своего дела).</p> <p>Главной проблемой будет процесс взаимодействия наставника и наставляемого, ведь наши выпускники разъезжаются по различным областям. Анализируя основные модели наставничества, мы пришли к выводу, что для нашего направления можно использовать</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. флэш-наставничество – одноразовые встречи, консультации. 2. виртуальное наставничество, когда общение происходит в режиме онлайн
«Педагог – молодой специалист, трудоустроенный не по специальности»	<p>Обеспечить успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, работающего не по специальности (при удовлетворенности работой). Оказать помощь в трудоустройстве по специальности (при неудовлетворенности работой)</p>	<p>Наставнику необходимо выяснить, нравится ли эта работа или выпускник планирует ее сменить. В первом случае необходимо помочь увидеть положительные стороны работы не по специальности, особенно, если это вынужденная ситуация:</p>

		<p>работа рядом с домом, не надо снимать и платить за съемную квартиру, есть возможность помочь родителям. Во втором случае нужно помочь в поиске возможного места работы. Анкетирование показало, что основным требованием к возможному рабочему месту является достойная зарплата. Наставник должен иметь представление о состоянии рынка труда в своем городе, поддерживать связь с выпускниками прошлых лет с целью получения информации о вакансиях в их организациях. Многим людям в течение жизни приходится переквалифицироваться, поэтому, может быть, порекомендовать наставляемому получить другую профессию</p>
«Педагог – молодой специалист, студент ВУЗа»	Обеспечить успешную адаптацию на следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов в ВУЗе	<p>Наставник, работающий с выпускниками, поступившими в вузы, должен помочь им адаптироваться к новым условиям обучения, преодолеть трудности студенческой жизни первокурсника. Опыт показывает, что выпускники, продолжившие обучение по избранной специальности, нередко обращаются за консультативной помощью по спецпредметам.</p>
Педагог – молодой специалист, не трудоустроенный	Выяснить причины нетрудоустройства. Обеспечить моральную поддержку молодому специалисту, Оказать помощь в трудоустройстве	<p>причины нетрудоустройства: нежелание работать по специальности при наличии вакантных мест, отсутствие возможности работать по специальности, отсутствие любой работы с хорошим заработком и хорошими условиями труда, нежелание менять место жительства для поиска работы, отпуск по уходу за ребенком. В любом случае нужно убеждать в необходимости трудоустройства, формировать понимание</p>

		того, что никто другой за тебя эту проблему не решит, надо пробовать себя в той деятельности, которая сейчас возможна, чтобы содержать себя в материальном плане и получать определенный опыт общения с людьми на производстве.
«Педагог – молодой специалист, проходящий службу в РА»	Обеспечить моральную поддержку молодому специалисту, проходящему службу в РА или находящемуся в отпуске по уходу за ребенком. Оказать помощь в последующем трудоустройстве	Большинство юношей после окончания колледжа проходят службу в рядах РА. Это особая среда и система отношений. Далеко не все юноши готовы соблюдать режим дня, подчиняться приказам командиров, могут возникнуть проблемы со здоровьем. Хорошо, если в учебном заведении будет наставник, готовый поддержать молодого воина, подсказать, как поступить в том или ином случае. Одной из задач наставника в такой паре будет оказание содействия в трудоустройстве.
«Педагог – молодой специалист, находящийся в отпуске по уходу за ребенком»	Обеспечить моральную поддержку молодому специалисту, проходящему службу в РА или находящемуся в отпуске по уходу за ребенком. Оказать помощь в последующем трудоустройстве	Молодым мамам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, необходима психологическая помощь для принятия себя в новом качестве мамы, обсуждение возникающих проблем по воспитанию ребенка и последующего трудоустройства с авторитетным человеком.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Педагог – молодой специалист»

Ролевая модель: «Трудоустроенный специалист»

Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:

Ф. И. О. и должность наставника:

Срок осуществления плана:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Выявление профессиональных дефицитов (недостающих компетенций)	с 01.09.2020 по 01.12.2020	Перечень дефицитных компетенций, требующих развития; перечень тем консультаций с наставником	Определен перечень дефицитных компетенций и тем консультаций	
1.2.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития				
1.3.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.4.	Разработать меры по преодолению трудностей	с 01.12.2020 по 01.01.2021	План мероприятий по преодолению трудностей	Устранены профессиональные дефициты: рассмотрены новые законодательные акты; нормативно-техническая документация; методические рекомендации по выполнению практических действий по специальности	

Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с организацией, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Знакомство с особенностями и направлениями работы организации в области лесного хозяйства, изучение Программы развития организации.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы организации в области лесного хозяйства, изучена Программа развития организации.	
2.2.	Изучить помещения и производственные участки в организации (основные помещения, правила пользования и пр.): административные помещения, рабочий кабинет, мастерские, медицинский кабинет, лесные кварталы, таксационные выдела.	с 01.09.2020 по 01.10.2020	Хорошая ориентация в зданиях, знание аварийных выходов, знание расположения земель лесничества	Изучены помещения и производственные участки в организации	
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним.		Установление деловых отношений с членами трудового коллектива	Установлены деловые отношения с членами трудового коллектива	
2.4.	Изучить сайт организации, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности организации		Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации в Интернете	изучены правила размещения информации в Интернете	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника организации		Выполнение правил Кодекса этики и служебного поведения	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдение правил безопасности при выполнении должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	

2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	В течение всего периода	Критерии оценки результатов своей профессиональной деятельности	Разработаны критерии оценки результатов своей профессиональной деятельности	
Раздел 3. Направления профессионального развития выпускника					
3.1.	Научиться планировать свою деятельность	с 01.09.2020 по 01.11.2020	Освоение эффективных подходов к планированию своей деятельности	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности.	
3.2.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	В течение всего периода	Умения устанавливать деловые отношения, предотвращать возможные конфликты, выступать с отчетами и докладами на совещаниях	Выступление с докладами на совещаниях, подготовка годовых отчетов, доброжелательная атмосфера в рабочем коллективе	
3.3.	Изучить производственные и управленческие процессы в своей организации	с 01.09.2020 по 01.10.2020	Изучение специфики производственной и управленческой деятельности организации в рамках выполнения своих должностных обязанностей	Выполнение своих должностных обязанностей в соответствии с инструкциями	
3.4.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	В течение года	Оценка личностного и профессионального потенциала	На основе метода компетентной оценки руководителя осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала	
3.5.	Рассмотрение всех возможностей карьерного роста в организации	К концу реализации проекта	Войти в резерв на замещение вышестоящих вакантных должностей	Включен в резерв на замещение вышестоящих вакантных должностей	

3.6	Установить контакты наставника с руководителем предприятия для получения обратной связи об итогах работы наставляемого	В течение всего периода	Регулярная связь наставника с руководителем предприятия	Поддерживается регулярная связь наставника с руководителем предприятия	
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	---------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	--

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
« ____ » _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог – молодой специалист»

Рольевая модель: «Нетрудоустроенный специалист»

Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:

Ф. И. О. и должность наставника:

Срок осуществления плана:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести диагностику на предмет определения причин нетрудоустройства	В течение месяца	Перечень причин нетрудоустройства	Определены причины нетрудоустройства	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставляемым для уточнения возможных направлений трудоустройства		Возможные направления трудоустройства	Выбор направления трудоустройства	

Раздел 2. Направления профессионального развития наставляемого					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	В течение месяца	Осуществление методом самоанализа оценки личностного и профессионального потенциала	Оценка личностного и профессионального потенциала	
2.2.	Изучить рынок труда в регионе проживания		Изучен рынок труда в регионе проживания	Выбор предполагаемого места трудоустройства	
2.3.	Пройти программу переподготовки по выбранному направлению трудоустройства	Согласно графиков переподготовки	Завершение программы переподготовки по выбранному направлению трудоустройства	Получение удостоверения	
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	В течение всего периода	Способности самопрезентации и составления профессионального портфолио.	Сформированы способности самопрезентации, составлено портфолио.	
2.5.	Оказать помощь в подготовке к собеседованию	По необходимости	Проработка возможных вопросов и ситуаций при собеседовании по трудоустройству.	Успешное прохождение собеседования	

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Педагог – молодой специалист»

Рольевая модель: «Военнослужащий»

Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:

Ф. И. О. и должность наставника:

Срок осуществления плана:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения трудностей прохождения службы	В течение месяца	перечень трудностей прохождения службы и тем консультаций с наставником	Определен перечень трудностей прохождения службы, сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения трудностей прохождения службы				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей		Меры преодоления трудностей	Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления профессионального развития наставляемого (после возвращения из рядов РА)					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		оценка личностного и профессионального потенциала	осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала	

2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Эффективные подходы к планированию деятельности	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности	
2.3.	Изучить рынок труда в регионе проживания		Изучен рынок труда в регионе проживания	Выбор предполагаемого места трудоустройства	
2.4.	Пройти программу переподготовки по выбранному направлению трудоустройства	Согласно графиков переподготовки	Завершение программы переподготовки по выбранному направлению трудоустройства	Получение удостоверения	
2.5.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	В течение всего периода	Способности самопрезентации и составления профессионального портфолио.	Сформированы способности самопрезентации, составлено портфолио.	
2.6.	Оказать помощь в подготовке к собеседованию	По необходимости	Проработка возможных вопросов и ситуаций при собеседовании по трудоустройству.	Успешное проведение собеседования	

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
« ____ » _____ 20__ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Педагог молодой специалист»

Рольевая модель: «Молодой специалист, находящийся в отпуске по уходу за ребенком»

Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:

Ф. И. О. и должность наставника:

Срок осуществления плана:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения трудностей молодого специалиста, находящегося в отпуске по уходу за ребенком	В течение месяца	перечень трудностей и тем консультаций с наставником	Определен перечень трудностей, сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения трудностей, молодого специалиста, находящегося в отпуске по уходу за ребенком.				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей		Меры преодоления трудностей	Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления профессионального развития наставляемого (после выхода из отпуски по уходу за ребенком)					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		оценка личностного и профессионального потенциала	осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала	

2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Эффективные подходы к планированию деятельности	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности	
2.3.	Изучить рынок труда в регионе проживания		Изучен рынок труда в регионе проживания	Выбор предполагаемого места трудоустройства	
2.4.	Пройти программу переподготовки по выбранному направлению трудоустройства	Согласно графиков переподготовки	Завершение программы переподготовки по выбранному направлению трудоустройства	Получение удостоверения	
2.5.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	В течение всего периода	Способности самопрезентации и составления профессионального портфолио.	Сформированы способности самопрезентации, составлено портфолио.	
2.6.	Оказать помощь в подготовке к собеседованию	По необходимости	Проработка возможных вопросов и ситуаций при собеседовании по трудоустройству.	Успешное прохождение собеседования	

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
« ____ » _____ 20__ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Педагог – молодой специалист»

Роль: «Студент ВУЗа»

Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:

Ф. И. О. и должность наставника:

Срок осуществления плана:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет выявления трудностей в обучении.	В течение месяца	Перечень трудностей в обучении.	Определен перечень трудностей в обучении	
1.2.	Провести диагностическую/ развивающую беседу с наставляемым для уточнения трудностей в обучении.				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей.		Перечень мер преодоления трудностей	Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления профессионального развития наставляемого					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	В течение месяца	Осуществление метода самоанализа оценки личностного и профессионального потенциала	Оценка личностного и профессионального потенциала	
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной деятельности	В течение месяца	Освоение эффективных подходов к планированию своей деятельности	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности.	

2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	В течение всего периода	Умения устанавливать деловые отношения, предотвращать возможные конфликты, выступать с отчетами и докладами на учебных занятиях	Выступление с докладами и отчетами на учебных занятиях, доброжелательная атмосфера в студенческом коллективе	
2.4.	Повысить успеваемость по специальным дисциплинам	В течение всего периода	Успеваемость по специальным дисциплинам на хорошо и отлично.	Успешная сдача сессии	
2.5	Организовать и провести совместно с наставником встречи со студентами колледжа на предмет поступления в вуз.	В течение всего периода	Встреча со студентами колледжа на предмет поступления в вуз.	Проведена встреча со студентами колледжа на предмет поступления в вуз.	

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
« ____ » _____ 20__ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Педагог – молодой специалист»

Ролевая модель: «Трудоустроенный, не по специальности»

Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:

Ф. И. О. и должность наставника:

Срок осуществления плана:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести диагностику на предмет удовлетворенности местом трудоустройства наставляемого	В течение месяца	Удовлетворенность или неудовлетворенность местом трудоустройства наставляемого	Учет удовлетворенности или неудовлетворенности местом трудоустройства наставляемого при планировании дальнейшей работы	
1.2.	Провести диагностическую беседу с наставником для уточнения причин трудоустройства не по специальности				
1.3.	Разработать план дальнейшей работы с наставляемым в зависимости от удовлетворенности или неудовлетворенности местом трудоустройства		План работы с наставляемым.	Разработан план работы	
Раздел.2. Вхождение в должность (при удовлетворенности местом трудоустройства наставляемого). При неудовлетворенности см. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (ролевая модель: педагог-нетрудоустроенный молодой специалист)					
2.1.	Познакомиться с организацией, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	В течение месяца	Знакомство с особенностями и направлениями работы организации, изучение Программы развития организации.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы организации, изучена	

				Программа развития организации.	
2.2.	Изучить помещения и производственные участки в организации (основные помещения, правила пользования и пр.): административные помещения, рабочий кабинет, мастерские, медицинский кабинет, и др.)	В течение месяца	Хорошая ориентация в зданиях, знание аварийных выходов, знание расположения помещений	Изучены помещения и производственные участки в организации	
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним.	В течение месяца	Установление деловых отношений с членами трудового коллектива	Установлены деловые отношения с членами трудового коллектива	
2.4.	Изучить сайт организации, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности организации	В течение месяца	Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации в Интернете	изучены правила размещения информации в Интернете	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника организации	В течение месяца	Выполнение правил Кодекса этики и служебного поведения	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	В течение месяца	Соблюдение правил безопасности при выполнении должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	В течение всего периода	Критерии оценки результатов своей профессиональной деятельности	Разработаны критерии оценки результатов своей профессиональной деятельности	

Раздел 3. Направления профессионального развития выпускника				
3.1.	Научиться планировать свою деятельность	с 01.09.2020 по 01.11.2020	Освоение эффективных подходов к планированию своей деятельности	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности.
3.2.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	В течение всего периода	Умения устанавливать деловые отношения, предотвращать возможные конфликты, выступать с отчетами и докладами на совещаниях	Выступление с докладами на совещаниях, подготовка годовых отчетов, доброжелательная атмосфера в рабочем коллективе
3.3.	Изучить производственные и управленческие процессы в своей организации	с 01.09.2020 по 01.10.2020	Изучение специфики производственной и управленческой деятельности организации в рамках выполнения своих должностных обязанностей	Выполнение своих должностных обязанностей в соответствии с инструкциями
3.4.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	В течение года	Оценка личностного и профессионального потенциала	На основе метода компетентной оценки руководителя осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала
3.5.	Рассмотрение всех возможностей карьерного роста в организации	К концу реализации проекта	Войти в резерв на замещение вышестоящих вакантных должностей	Включен в резерв на замещение вышестоящих вакантных должностей

3.6.	Установить контакты наставника с руководителем предприятия для получения обратной связи об итогах работы наставляемого	В течение всего периода	Регулярная связь наставника с руководителем предприятия	Поддерживается регулярная связь наставника с руководителем предприятия	
------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	---------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	--

Подпись наставника _____
 « ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
 « ____ » _____ 20__ г.

4.3. Учетные документы по наставничеству по направлению «педагог – молодой специалист»

Директору ОО

(Ф.И.О. кандидата в наставники, должность)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества

(наименование ОО)

на 20__-20__ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____

E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

портфолио на _____ листах

_____ на листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным предоставить)

С Положением о наставничестве обучающихся в ГПОУЯО Рыбинском лесотехническом колледже ознакомлен(а).

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ.

/ _____ /

подпись Ф.И.О.

« _____ » _____ 20__ г.

БАЗА НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	Ф.И. О. наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	Ф.И. О. наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте колледжа	Отметка о прохождении программы

РЕЕСТР НАСТАВНИКОВ

№	Ф. И. О. наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	Ф. И. О. наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте колледжа

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА
(для педагогов, представителей работодателей)

ФОТО	Ф. И. О.
	Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)
Образование	
Должность в настоящее время	
Профессиональный опыт, стаж работы	Краткое перечисление должностей и мест работы
Опыт работы наставником	Имею (___ лет)/ не имею
Профессиональные достижения	- автор методических разработок (указать); - победитель Конкурса ... (название, номинация, год)...
Проф. развитие по профилю наставнической деятельности	20__ г. – дополнительная профессиональная программа «...», кол-во часов
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	- эксперт конкурса... _____ Г.; - член рабочей группы по разработке... _____ Г.; - член комиссии по... _____ Г.; - член жюри конкурса... _____ Г.; - российский эксперт международного проекта... ____ Г.
Публикации	
Наиболее значимые награды, знаки отличия	

Дневник наставника

Ф.И.О. наставника _____

Ф.И.О. наставляемого _____

Форма наставничества _____

Направление наставничества _____

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно, индивидуальная/групповая, диалог/обсуждение)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала эмоционального состояния наставника (3-позитивно, 2-заинтересованно, но безинициативно, 1-бесполезно)	Шкала эмоционального состояния наставляемого (3-активно реагировал и выражал интерес, 2-был заинтересован, но неохотно участвовал, 1-был пассивен и заинтересован)
Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий 0-2 1-2 – средний 0-3 2-3 – высокий						

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.

Ф.И.О. (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.

Ф.И.О. (подпись) (дата)

Отчет наставника

Ф.И.О. наставника

Ф.И.О. наставляемого

Форма наставничества

Направление наставничества

№ п/п	Ф.И.О. наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1.			
2.			

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

4.4. Документы по оценке наставничества в профессиональной организации

Показатели для мониторинга состояния наставничества
по направлению «педагог – молодой специалист»

№ п/п	Наименование показателя	Документ	Начало работы программы	Окончание работы программы
1	Количество выпускников ПОО, охваченных наставничеством по направлению «педагог – молодой специалист» (количества партнерских пар), в том числе:	Приказ		
1.1	Трудоустроены по специальности	Реестр наставляемых		
1.2	Трудоустроены, но не по специальности	Реестр наставляемых		
1.3	Нетрудоустроены.	Реестр наставляемых		
1.4	Проходят службу в рядах Российской Армии	Реестр наставляемых		

1.5	Находятся в отпуске по уходу за ребенком	Реестр наставляемых		
1.6	Обучаются в ВУЗах	Реестр наставляемых		
2	Повышение процента трудоустройства молодых специалистов	Общий график		
2.1	Трудоустроены по специальности	График		
2.2	Трудоустроены, но не по специальности	График		
2.3	Нетрудоустроены.	График		
2.4	Проходят службу в рядах Российской Армии	График		
2.5	Находятся в отпуске по уходу за ребенком	График		
2.6	Обучаются в ВУЗах	График		
3	Рост удовлетворенности процессом взаимодействия со стороны наставляемого	Аналитическая справка		
3.1	Трудоустроены по специальности	Анкета		
3.2	Трудоустроены, но не по специальности	Анкета		
3.3	Нетрудоустроены.	Анкета		
3.4	Проходят службу в рядах Российской Армии	Анкета		
3.5	Находятся в отпуске по уходу за ребенком	Анкета		
3.6	Обучаются в ВУЗах	Анкета		
4	Положительный отзыв работодателя на работу наставляемого и наставника	Благодарность		
4.1	Трудоустроены по специальности	Благодарственное письмо от работодателя		
4.2	Трудоустроены, но не по специальности	Благодарственное письмо от работодателя		
4.3	Нетрудоустроены.			
4.4	Проходят службу в рядах Российской Армии	Благодарность командования части		

4.5	Находятся в отпуске по уходу за ребенком			
4.6	Обучаются в ВУЗах	Благодарность администрации		
5	Рост числа достижений наставляемого	Портфолио наставляемого, отчет наставника		
5.1	Трудоустроены по специальности	Портфолио наставляемого		
5.2	Трудоустроены, но не по специальности	Портфолио наставляемого		
5.3	Нетрудоустроены.	Портфолио наставляемого		
5.4	Проходят службу в рядах Российской Армии	Портфолио наставляемого		
5.5	Находятся в отпуске по уходу за ребенком	Портфолио наставляемого		
5.6	Обучаются в ВУЗах	Портфолио наставляемого		
6	Наличие контактов с работодателями для трудоустроенных выпускников	Отчет наставника		

Анкета для выпускников,
окончивших обучение в профессиональной образовательной организации

Уважаемые выпускники!

Просим вас принять участие в анкетировании.

Собранная информация будет использована для улучшения работы колледжа по трудоустройству выпускников

Выберите нужный ответ (1 или несколько). Дайте ответы на вопросы, соответствующие Вашей жизненной ситуации.

1. Какими были Ваши планы после окончания колледжа?

- А. поступить в вуз.
- Б. работать по специальности.
- В. просто найти работу.
- Г. служить в армии.
- Д. заниматься семьей.

2. В данный момент Вы

- А. учитесь в вузе.
- Б. служите в армии.

- В. работаете по специальности
- Г. работаете не по специальности
- Д. занимаетесь семьей.
- Е. другое (пояснить)

3. Какая у Вас форма трудоустройства

- А. официально
- Б. неофициально

4. Повлияло ли наличие диплома на Ваше трудоустройство

- А. да
- Б. нет

5. Проходили ли Вы при поступлении на работу собеседование

- А. да
- Б. нет

6. Что помогло Вам в трудоустройстве:

- А. знакомые.
- Б. случай
- В. информация об организации в СМИ
- Г. близость к дому
- Д. прохождение практики во время учебы в колледже
- Е. другое (пояснить)

7. Устраивает ли Вас Ваша работа:

- А. зарплата (размер и своевременность)
- Б. отношение к Вам руководителя
- В. возможность карьерного роста
- Г. отношения в коллективе.
- Д. удовлетворенность работой

8. Какое время Вы потратили на поиск работы (указать)?

9. Потребовались ли дополнительные знания и умения по специальности, если Да, то какие?

10. Трудно ли было осваиваться в новом коллективе?

- А. да
- Б. нет

11. Соответствует ли занимаемая должность и зарплата Вашим ожиданиям?

- А. да
- Б. нет

12. С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы (указать)?

13. Каковы Ваши требования к возможному месту работы (указать)?

14. Как Вы думаете, что мешает выпускникам трудоустроиться (указать)?

15. Искали ли Вы работу по специальности или просто работу рядом с домом (указать)?

16. Какую помощь Вам мог бы оказать колледж в адаптации к новой жизненной ситуации (указать)?

17. Сменили бы Вы место жительства, если бы Вам предложили хорошую работу по специальности?

А. да

Б. нет

Спасибо за сотрудничество!

4.5. Сценарии отдельных мероприятий по направлению «педагог – молодой специалист»

Сценарий праздничной программы ко Дню работников леса

Цель: формирование активной жизненной позиции у студентов колледжа в деле охраны, защиты и приумножения лесных богатств России с привлечением выпускников колледжа.

Задачи:

- привитие интереса к выбранной профессии посредством общения с выпускниками колледжа;
- создание устойчивой мотивации к деятельности, направленной на защиту и сохранение леса;
- воспитание экологически грамотной личности, способной жить в гармонии с природой;
- ознакомление студентов нового набора с традициями и обычаями колледжа;
- воспитание гражданско-патриотических чувств и гордости за ученых-лесоводов;
- ознакомление студентов с вкладом выдающихся российских ученых в развитие мировой науки, воспитание патриотизма, гордости за отечественных ученых-лесоводов;
- формирование у студентов мотивации к научным исследованиям, к научно-техническому творчеству;

- вовлечение обучающихся в самостоятельную творческую деятельность, повышение их интереса к изучаемым учебным дисциплинам, будущей профессиональной деятельности и др.

Наглядность: презентация («День работника леса»)

Звучит песня «Гимн лесоводов»

На сцену, оформленную под телестудию, выходят ведущие.

Оба ведущих: Добрый день! С вами Телеканал РЛТК ТВ и его ведущие _____!

1 вед. Работник леса – как звучит!
Как будто пенье птиц, ручья журчанье.
В лесу порядком он руководит,
И на ногах уж самым утром ранним.

2 вед. Его волнуют жизнь и красота.
Он хочет, чтоб деревья долго жили.
Чтоб звери не страдали – вот мечта,
И чтобы лес и человек друзьями были.

1 вед. Лес – наше самое большое природное богатство, залог экологической безопасности, приоритетная составляющая народнохозяйственного комплекса и основа экономической стабильности страны. Лес в России – это бесценный дар природы и величайшее национальное достояние, источник духовного и эмоционального потенциала нации, ее здоровья.

2 вед. Наша сегодняшняя встреча посвящена теме леса. Восстановление зелёного покрова Земли – дело благородное, и, недаром, великий русский учёный Дмитрий Иванович Менделеев приравнивал создание лесов в степи к защите Отечества. И не только своего Отечества, но и всей Земли, ведь леса «вырабатывают» около половины кислорода, поступающего в атмосферу.

1 вед. Первое «Лесное законодательство» в России было принято еще в Советском Союзе 18 сентября 1977 года. Этот документ, по сути, явился признанием того, что как бы ни были велики природные ресурсы страны, они не являются безграничными, а значит, должны сохраняться и находиться под охраной государства.

2 вед. Через три года, в октябре 1980 года был учрежден и День работников леса, который вошел в реестр памятных и праздничных дней в нашей стране. И с тех пор каждую осень лесники отмечают свой профессиональный праздник, день, когда все вспоминают их заслуги, почитают их самоотверженный труд на благо общества.

1 вед. День работника леса – это особый праздник. И профессия лесника — это особенная профессия. И скорее это даже не профессия, а призвание.

Ведь кто еще дни напролет проводит в лесу, переживает за незаконные вырубки леса, болезненно реагирует на каждый не потушенный костер в лесу и каждую брошенную бутылку или пакет.

2 вед. День работников леса в России отмечается в третье воскресенье сентября. Это праздник людей, жизнь которых связана с охраной и приумножением лесных богатств нашей страны, с заготовкой и переработкой древесины.

1 вед. А ты знала, что лесовод - это не только лесник, мастер леса, техник, лесничий, инженерно-технический работник лесхоза, директор лесохозяйственного предприятия. Он – и лесоустроитель, и агроmeliоратор, и лесопатолог, и озеленитель городов, и лесной пожарный, и биолог-лаборант, и селекционер-семеновод, и ветеринар.

2 вед. Нет, а зачем ты мне это рассказываешь?

1 вед. Потому что 2021 год объявлен годом науки и технологии.

И сегодня в нашей программе мы поговорим об ученых-лесоведах, которые посвятили свою жизнь лесу!

И мы попадаем в ПЕТРОВСКИЙ ВЕК.

В связи с реформами Петра I возникла необходимость приведения в известность лесов России и проявился интерес к изучению лесов. Появились и первые отечественные деятели по лесной части: В. Н. Татищев, С. П. Крашенинников, М. В. Ломоносов.

А подробнее мы поговорим о И. Т. Посошкове.

Он написал книгу необычно, в виде рассуждений по тем или иным вопросам, относящимся к различным древесным породам. Высказывания и идеи И. Т. Посошкова по вопросам лесного дела, о сохранении лесов и их искусственном возобновлении принадлежат к истокам русской науки о лесе.

2 вед. Есть и у нас в колледже педагог, который не пишет такие книги, но занимается искусственным восстановлением леса, это Лешанова Елена Александровна. Приглашаем Вас на сцену и просим ответить на наши вопросы.

1. Было ли у вас желание создать свою книгу о возобновлении леса и почему?

2. Почему вы решили изучать именно эту сферу науки.

1 вед. Ну а мы с вами перемещаемся в АРНОЛЬДОВСКИЙ ВЕК.

В историю отечественного лесоводства Ф. К. Арнольд вошел как самый выдающийся ученый, определивший развитие отечественного лесоводства в XIX столетии.

Он написал научные труды по лесной таксации, лесоводству и истории лесоводства, автор справочников, учебников и пособий, курсов лекций о сыпучих песках. Итогом его научной работы стал капитальный трёхтомник «Русский лес», обобщивший сведения о лесах и лесном хозяйстве России.

2 вед. А продолжим мы наш разговор с преподавателем одной из точных лесных наук. **На сцену приглашается Кируца Елена Ивановна.**

Просим ответить Вас на несколько вопросов.

1. Почему вы стали преподавать предмет Лесная Таксация?
2. Кроме данной лесной профессии у вас было желание идти на другую профессию?

1 вед. Наша передача продолжается, и мы попадаем в **МОРОЗОВСКИЙ ВЕК**

2 вед. Новую эпоху в русском и мировом лесоводстве открыл своей научной деятельностью Г. Ф. Морозов, который считал, что пора всероссийских рецептов миновала так же точно, как прошла пора простого перенесения западно-европейских, преимущественно немецких, образцов хозяйства на русские леса. Свои основные научные работы Г. Ф. Морозов выполнил, будучи профессором Лесного института. Благодаря ему оформилось учение о смене пород и о типах леса, разработаны оригинальные методы возобновления сосны и т.д.

2 вед. Лес зовёт молодых! Кому как не молодым он может доверить свою проникновенную красоту.

1 вед. На наш праздник приехали выпускники 202..., которые начали свою трудовую деятельность в организациях лесного комплекса или продолжили образование в ВУЗе. Приглашаем их на сцену просим ответить на несколько вопросов.

Вопросы:

1. Год назад вы закончили колледж. С какими первыми трудностями вы столкнулись?
2. Нуждались ли вы в помощи педагогов колледжа?
3. Знания по каким предметам вамгодились больше всего?
4. Какие перспективы профессионального роста вы видите?
5. Ваши пожелания сегодняшним студентам и педагогам.

1 вед. В этот праздничный день мы с радостью отмечаем, что Ряды студентов нашего колледжа вновь пополняются.

2 вед. И сейчас мы хотим с ними поближе познакомиться, услышать первые впечатления о студенческой жизни.

На сцену приглашаем 11 группу (выступление)

Приглашаем на сцену 12 группу (выступление)...

1 вед. Сегодня мы поближе познакомились с 1 курсом и у нас есть для них подарок! Мы вручаем им главный студенческий документ – зачетную книжку.

2 вед. На сцену приглашаются старосты 11, 12, ... групп и руководитель по воспитательной работе _____.

После вручения

1 вед. Мы поздравляем наших новичков с Посвящением в студенты и желаем удачи на нелегком пути к вершинам профессии!

2 вед. У страны есть богатства немалые,
Недр земных не учесть чудеса,
Но важней очень многих, пожалуй,
Для дыханья Земли – леса!

1 вед. В них здоровья и мудрости кладези,
В них несказанная краса,
В них источник естественной радости,
Это – жизни основа — леса!

2 вед. Поздравляем! И пусть процветают,
Пусть растут леса и возрождаются!

1 вед. Пусть здоровья нам всем добавляют,
Жизнь пускай на Земле продолжается!

Звучит песня «Гимн лесоводов»

Раздел 5

О мониторинге наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области

Пояснительная записка

В 2019 году в рамках национального проекта «Образование» разработана методология (целевая модель) 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. Рекомендованная Министерством Просвещения Российской Федерации, данная модель может быть внедрена в практику профессиональных образовательных организаций Ярославской области в рамках проекта «Внедрение методологии наставничества, рекомендованной Министерством просвещения РФ, в профессиональных образовательных организациях Ярославской области».

Внедрение системы наставничества предполагает измерение и оценку эффективности наставничества по направлениям в профессиональных образовательных организациях Ярославской области.

Объектом мониторинга выступит функционирование системы наставничества в профессиональных образовательных организациях, участниками – профессиональные образовательные организации, функционально подчиненные департаменту образования Ярославской области.

Пользователями результатов могут быть органы управления образованием, руководящие и педагогические работники профессиональных образовательных организаций, работодатели.

Ожидаемые эффекты: быстрое внедрение механизмов развития наставничества в профессиональных образовательных организациях в соответствии с предлагаемой Министерством просвещения РФ методологией.

Основной целью мониторинга являлось определение актуального состояния системы наставничества в профессиональных образовательных организациях (организация наставничества, вовлеченность участников образования в наставничество по направлениям реализации наставничества, мероприятия с участием наставников, повышение компетентности педагогических работников по вопросам наставничества, информационно-методическое обеспечение наставничества в организации) в системе среднего профессионального образования.

Задачи мониторинга:

- определение показателей оценки развития наставничества (по направлениям);
- определение способы сбора и анализа данных;
- подготовка документов по организации мониторинга в ПОО ЯО;
- сбор и анализ данных от ПОО ЯО;

– предоставление аналитических материалов (справка) о развитии наставничества в ПОО ЯО учредителю.

В соответствии с письмом ГАУ ДПО ЯО ИРО от 20.05.2021 г. № 01-13/315 для проведения мониторинга создана экспертная группа, включающая работников ГАУ ДПО ЯО ИРО.

Экспертной группой разработаны показатели функционирования системы наставничества в профессиональной образовательной организации (приложение 1), проведены сбор и обработка данных, подготовлены сводные аналитические материалы (приложение 2).

Анализ внедрения методологии наставничества осуществлялся по показателям, разработанным в процессе проведения «деловой игры», профессиональными образовательными организациями.

В соответствии с целью мониторинга разработаны 10 показателей:

– показатель 1. Наличие локальных актов, принятых в ПОО ЯО для организации наставничества в педагогическом коллективе и студенческой среде (да/нет);

– показатель 2. Наличие программы наставничества в профессиональной образовательной организации (да/нет);

– показатель 3. Наличие координационных органов (советы, комиссии), созданных для реализации наставничества в профессиональной образовательной организации (да/нет);

– показатель 4. Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, сопровождаемых в форме наставничества, в том числе, с использованием дистанционных образовательных технологий (по всем направлениям) (человек);

– показатель 5. Общее количество наставников в ПОО (по всем направлениям), в том числе: (человек);

– показатель 5.1. из них по направлению «обучающийся-обучающийся» (человек);

– показатель 5.2. из них по направлению «педагог – молодой специалист» (человек);

– показатель 5.3. из них по направлению «педагог-педагог» (человек);

– показатель 5.4. из них по направлению «обучающийся-работодатель» (человек);

– показатель 6. Общее количество наставляемых в ПОО (по всем направлениям), в том числе: (человек);

– показатель 6.1. из них по направлению «обучающийся-обучающийся» (человек);

– показатель 6.2. из них по направлению «педагог – молодой специалист» (человек);

– показатель 6.3. из них по направлению «педагог-педагог» (человек);

– показатель 6.4. из них по направлению «обучающийся-работодатель» (человек);

- показатель 7. Общее количество проведенных мероприятий по внедрению и презентации практики наставничества (по всем направлениям), в том числе: (единиц);
 - показатель 7.1. из них по направлению "обучающийся-обучающийся" (единиц);
 - показатель 7.2. из них по направлению «педагог – молодой специалист» (выпускник) (единиц);
 - показатель 7.1. из них по направлению "педагог-педагог" (единиц);
 - показатель 7.1. из них "обучающийся-работодатель" (единиц).
- показатель 8. Количество работников профессиональной образовательной организации, повысивших компетентность по вопросам внедрения наставничества в СПО и привлекаемых к работе в наставнических парах (человек);
- показатель 9. Наличие разработанных методических материалов по обеспечению и реализации наставничества в профессиональной образовательной организации (единиц);
- показатель 10. Наличие банка информационно-методических материалов для наставников профессиональной образовательной организации (да/нет).

**5.1. Показатели функционирования системы наставничества
в профессиональной образовательной организации
Ярославской области в _____ учебном году**

В _____
(наименование ПОО)

№ п\п	Показатели	Единица измерения	Значение показателя
1	2	3	4
1	Наличие локальных актов, принятых в ПОО ЯО для организации наставничества в педагогическом коллективе	да/нет	
2	Наличие программы наставничества в профессиональной образовательной организации	да/нет	
3	Наличие координационных органов (советы, комиссии), созданных для реализации наставничества в профессиональной образовательной организации	да/нет	
4	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, сопровождаемых в форме наставничества, в том числе, с использованием дистанционных образовательных технологий (по всем направлениям).	человек	

5	Общее количество наставников в ПОО (по всем направлениям), в том числе:	человек	
5.1	из них по направлению «обучающийся-обучающийся»	человек	
5.2	из них по направлению «педагог-молодой специалист»	человек	
5.3	из них по направлению «педагог-педагог»	человек	
5.4	из них по направлению «обучающийся-работодатель»	человек	
6	Общее количество наставляемых в ПОО (по всем направлениям), в том числе:	человек	
6.1	из них по направлению «обучающийся-обучающийся»	человек	
6.2	из них по направлению «педагог – молодой специалист»	человек	
6.3	из них по направлению «педагог-педагог»	человек	
6.4	из них по направлению «обучающийся-работодатель»	человек	
7	Общее количество проведенных мероприятий по внедрению и презентации практики наставничества (по всем направлениям), в том числе:	единиц	
7.1	из них по направлению "обучающийся-обучающийся"	единиц	
7.2	из них по направлению "педагог – молодой специалист (выпускник)"	единиц	
7.3	из них по направлению "педагог-педагог"	единиц	
7.4	из них "обучающийся-работодатель"	единиц	
8	Количество работников профессиональной образовательной организации, повысивших компетентность по вопросам внедрения наставничества в СПО и привлекаемых к работе в наставнических парах	человек	
9	Наличие разработанных методических материалов по обеспечению и реализации наставничества в профессиональной образовательной организации	единиц	
10	Наличие банка информационно-методических материалов для наставников профессиональной образовательной организации	да/нет	

5.2. Анализ развития наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области в 2020-2022 гг.

В исследовании функционирования системы наставничества приняли участие 33 ПОО Ярославской области, функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области.

Результаты анализа по показателям и их значениям

1. Организация наставничества в профессиональных образовательных организациях

Наставничество как система деятельности создана не во всех профессиональных образовательных организациях Ярославской области. Так, в 4 ПОО отсутствуют локальные акты, принятые для организации наставничества в педагогическом коллективе и студенческой среде (12,1 %), в 8 ПОО отсутствуют программы наставничества (24,2 %), в 13 ПОО – отсутствуют координационные органы (советы, комиссии) для реализации наставничества в организации (39,4 %).

Примечание: в статистике учитывались локальные акты, программы, координационные органы, в наименовании которых содержалось понятие «наставничество».

Индекс показателя	Показатель	Единица измерения	Значение показателя по ПОО ЯО (свод)		
			2020	2021	2022
1	Наличие локальных актов, принятых в ПОО ЯО для организации наставничества в педагогическом коллективе и студенческой среде	да/нет	Наличие – в 26 ПОО (74,3 %) Отсутствие – в 9 ПОО (25,7 %)	Наличие – в 28 ПОО (82,4 %) Отсутствие – 6 ПОО (17,6 %)	Наличие – 29 (87,9 %) Отсутствие – 4 (12,1 %)
2	Наличие программы наставничества в профессиональной образовательной организации	да/нет	Наличие – 16 (45,7 %) Отсутствие - 19 (54,3 %)	Наличие – 21 ПОО (61,8 %) Отсутствие – 13 ПОО (35,2 %)	Наличие – 25 (75,8 %) Отсутствие – 8 (24,2 %)
3	Наличие координационных органов (советы, комиссии), созданных для реализа-	да/нет	Наличие – в 15 ПОО ЯО (42,9 %)	Наличие в 24 ПОО (70,6 %)	Наличие – в 20 ПОО ЯО (60,6 %)

ции наставничества в профессиональной образовательной организации		Отсутствие – в 20 ПОО ЯО (57,1 %)	Отсутствие – 10 ПОО (29,4 %)	Отсутствие – в 13 ПОО ЯО (39,4 %)
-------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

2. Реализация наставничества в профессиональных образовательных организациях

Вовлеченность участников образования в деятельность по наставничеству в ПОО ЯО не тотальна, зависит от ролей участников (наставник, наставляемый), направлений взаимодействия («педагог-обучающийся», «педагог-педагог», «педагог – молодой специалист (выпускник)», «обучающийся-обучающийся», «обучающийся – работодатель»), особенностей контингента наставляемых (здоровые и лица с ОВЗ). На дату отчета проведено 244 мероприятия по внедрению и презентации практики наставничества (по всем направлениям) в 30 ПОО.

Индекс показателя	Показатель	Единица измерения	Значение показателя по ПОО ЯО (свод)		
			2020	2021	2022
7	Общее количество проведенных мероприятий по внедрению и презентации практики наставничества (по всем направлениям), в том числе:	единиц	218 мероприятий в 27 ПОО	230 мероприятий в 27 ПОО ЯО	244 мероприятия в 30 ПОО ЯО

2.1. Реализация наставничества по направлению "обучающийся-обучающийся"

В среде обучающихся профессиональных образовательных организаций в роли наставляемых функционируют 4533 обучающихся из 32 ПОО ЯО, организовано сопровождение 262 обучающихся из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью из 15 ПОО ЯО. В роли наставника функционируют 677 обучающихся из 19 ПОО ЯО. Реализуются мероприятия по внедрению и презентации практики наставничества по направлению «обучающийся-обучающийся» в 18 ПОО ЯО (на дату отчета проведено 54 мероприятия).

Индекс показателя	Показатель	Единица измерения	Значение показателя по ПОО ЯО (свод)		
			2020	2021	2022
6.1	Количество наставляемых по направлению «обучающийся-обучающийся»	человек	22,07 % обучающихся-наставляемых из 15 ПОО ЯО	1512 наставляемых в 22 ПОО ЯО	1111 наставляемых в 19 ПОО ЯО
5.1	Количество наставников по направлению «обучающийся-обучающийся»	человек	1,99 % обучающихся-наставников из 14 ПОО ЯО	594 наставника из 22 ПОО ЯО	677 наставников из 19 ПОО ЯО
4	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, сопровождаемых в форме наставничества, в том числе, с использованием дистанционных образовательных технологий (по всем направлениям)	человек	19,92 % наставляемых с ОВЗ и инвалидностью из 16 ПОО ЯО	263 обучающихся-наставляемых из 11 ПОО ЯО	262 обучающихся-наставляемых из 15 ПОО ЯО
7.1	Количество мероприятий по внедрению и презентации наставничества по направлению "обучающийся-обучающийся"	единиц	50 в 16 ПОО ЯО	72 мероприятия в 17 ПОО ЯО	54 в 18 ПОО ЯО

2.2. Реализация наставничества по направлению "педагог – молодой специалист"

Анализ данных показал, что в качестве наставляемых охвачено 135 молодых специалистов из 24 ПОО ЯО. 129 педагогов из 25 ПОО ЯО сопровождают выпускников в форме наставничества. На дату отчета проведено 44 мероприятия по внедрению и презентации практики наставничества по направлению «педагог – молодой специалист» в 19 ПОО ЯО.

Индекс показателя	Показатель	Единица измерения	Значение показателя по ПОО ЯО (свод)		
			2020	2021	2022
6.2	Количество наставляемых по направлению «педагог-молодой специалист»	человек	484 наставляемых молодых специалиста из 13 ПОО ЯО	208 наставляемых из 22 ПОО ЯО	135 молодых специалистов из 24 ПОО ЯО
5.2	Количество наставников по направлению «педагог-молодой специалист»	человек	122 педагога-наставника выпускников из 20 ПОО ЯО	86 педагогов из 22 ПОО ЯО	129 педагогов из 25 ПОО ЯО
7.2	Количество мероприятий по внедрению и презентации наставничества по направлению "педагог-молодой специалист"	единиц	13 ПОО ЯО	35 мероприятий в 16 ПОО ЯО	44 мероприятия в 19 ПОО ЯО

2.3. Реализация наставничества по направлению «педагог-педагог»

В роли наставляемых сопровождаются 156 молодых педагогов (в возрасте до 35 лет) в 24 ПОО ЯО, в роли наставников выступают 150 педагогов в 26 ПОО ЯО. На дату отчета проведено 69 мероприятия по внедрению и презентации практики наставничества по направлению «педагог-педагог» в 23 ПОО ЯО.

Индекс показателя	Показатель	Единица измерения	Значение показателя по ПОО ЯО (свод)		
			2020	2021	2022
6.3	Количество наставляемых по направлению «педагог-педагог»	процент	12,77 % наставляемых педагогов в 23 ПОО ЯО	180 наставляемых из 21 ПОО ЯО	156 наставляемых из 24 ПОО ЯО
5.3	Количество наставников по направлению «педагог-педагог»	процент	16,47 % педагогов-наставников в 26 ПОО ЯО	107 педагогов из 21 ПООЯО	150 наставников из 26 ПОО ЯО
7.3	Количество мероприятий по внедрению и презентации наставничества по направлению "педагог-педагог"	единиц	64 в 24 ПОО ЯО	65 мероприятий в 19 ПООЯО	69 мероприятий в 23 ПОО ЯО

2.4. Реализация наставничества по направлению «обучающийся-работодатель»

Наставничество во взаимодействии обучающихся с работодателями реализуется в 22 ПОО ЯО. 1362 человека из числа работников предприятий сопровождают обучающихся в форме наставничества в ходе производственных практик, дуального обучения, дипломного проектирования и др. видов образовательной деятельности. На дату отчета проведено 70 мероприятий по внедрению и презентации практики наставничества по направлению «обучающийся-работодатель» в 21 ПОО ЯО.

Индекс показателя	Показатель	Единица измерения	Значение показателя по ПОО ЯО (свод)		
			2020	2021	2022
6.4	Количество наставляемых по направлению «работодатель-обучающийся»	человек	18,28 % наставляемых работодателями из 20 ПОО ЯО	1366 наставляемых в 20 ПОО ЯО	3047 в 21 ПОО ЯО

5.4	Количество наставников по направлению «работодатель-обучающийся»	человек	532 чел. привлечены в 22 ПОО ЯО	324 человека привлечены в 20 ПОО ЯО	1362 наставника в 22 ПОО ЯО
7.4	Количество мероприятий по внедрению и презентации наставничества по направлению "работодатель-обучающийся"	единиц	91 в 16 ПОО ЯО	54 мероприятия в 19 ПОО ЯО	70 мероприятий в 21 ПОО ЯО

2.5. Анализ обеспечивающих процессов функционирования системы наставничества в ПОО показывает, что за три года реализации проекта в общей сложности повысили квалификацию по вопросам внедрения наставничества 270 чел. из 25 ПОО.

Индекс показателя	Показатель	Единица измерения	Значение показателя по ПОО ЯО (свод)		
			2020	2021	2022
8	Количество работников профессиональной образовательной организации, повысивших компетентность по вопросам внедрения наставничества в СПО и привлекаемых к работе в наставнических парах	человек	75 чел. из числа руководящих и педагогических работников из 24 ПОО ЯО	120 человек из числа руководящих и педагогических работников из 24 ПОО ЯО	75 чел. из числа руководящих и педагогических работников из 25 ПОО ЯО

2.6. Анализ информационно-методического обеспечения функционирования системы наставничества показывает, что в 29 ПОО ЯО (87,9 %) имеются разработанные организацией материалы по обеспечению и реализации наставничества в ПОО (в количестве 93 единиц). В 20 ПОО ЯО (60,6 %) создан и применяется в работе банк информационно-методических материалов для наставников профессиональной образовательной организации.

Индекс показателя	Показатель	Единица измерения	Значение показателя по ПОО ЯО (свод)		
			2020	2021	2022
15	Наличие разработанных профессиональной образовательной организацией методических материалов по обеспечению и реализации наставничества в ПОО	единиц	Да – 19 ПОО (54,29 %) Нет – 16 ПОО) Разработано 51 ед. метод. материалов в 19 ПОО ЯО	Да – 25 ПОО (73,5 %) Нет – 9 (26,6 %)	93 единицы методических материалов в 29 ПОО ЯО
16	Наличие банка информационно-методических материалов для наставников профессиональной образовательной организации	да/нет	Наличие – в 18 ПОО ЯО (51,4 %) Отсутствие – в 17 ПОО ЯО (48,6 %)	Наличие – в 18 ПОО ЯО (52,9 %) Отсутствие – в 16 ПОО ЯО (47,1 %)	Наличие – в 20 ПОО ЯО (60,6 %) Отсутствие – в 13 ПОО ЯО (39,4 %)

Выводы:

1. Проведенный мониторинг показал, что наставничество в ПОО ЯО складывается как комплексная система передачи опыта.

2. Возник и поддерживается устойчивый интерес к развитию различных направлений наставничества.

3. В применение механизмов наставничества вовлечено более половины ПОО ЯО.

4. В то же время наставничество как система во многих ПОО функционирует только как совокупность отдельных элементов (разрозненно и стихийно), под конкретные задачи организации.

Рекомендации на основе результатов мониторинга функционирования системы наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области в 2020-2022 гг.:

1. Продолжить работу по мониторингу функционирования системы наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области в последующие годы.

2. Увязать процесс внедрения наставничества с ежегодно проводимой оценкой эффективности деятельности ПОО ЯО.

3. Планировать работу базовых площадок по направлениям внедрения наставничества с учетом результатов мониторинга функционирования системы наставничества в ПОО в 2021-2022 учебном году;

4. Разработать методические материалы по внедрению наставничества в ПОО (по направлениям работы базовых площадок)

5. Планировать мероприятия по обмену опытом и тиражированию практик наставничества.

Источники по теме

Перечень нормативных документов различного уровня, регулирующих вопросы введения и организации наставничества в Российской Федерации

- Международная конвенция о правах и свободах человека;
- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559
- Всеобщая декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год)
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы»
- Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с изменениями);
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- 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»
- 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)
- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р)
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р)
- Региональный проект «Учитель будущего» (утвержден протоколом заседания регионального комитета от 14.12.2018 N 2018-2 (в ред. от 27.03.2018 № 2019-1)

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апр. 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»)

– Методология (целевая модель) 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 образования» (утверждена распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № 145)

– Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»)

Научная и методическая литература

– Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования. / О. В. Башарина. – Текст : электронный // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — N 3 (19). — С. 18–26 // (<https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-strategicheskiy-resurs-povysheniya-kachestva-professionalnogo-obrazovaniya/viewer>)

– Галагузова, М. А., Головнев, А. В. НАСТАВНИЧЕСТВО: ИЗ ПРОШЛОГО В НАСТОЯЩЕЕ / М. А. Галагузова, А. В. Головнев. – Текст : электронный // Педагогический журнал Башкортостана, № 6 (72), 2018 , с.16-22 (<https://elibrary.ru/item.asp?id=37038182>)

– Дудина, Е. А. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОСОБЫЙ ВИД ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И СТРУКТУРА /Е. А. Дудина. – Текст : непосредственный // [ВЕСТНИК НОВОСИБИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА](#), № 5, 2017, с. 25-36

– Добрых, М. О. Социально-психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии / М. О. Добрых. – Текст : непосредственный // [ИЗВЕСТИЯ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА](#), т.14, № 37 2007, с. 62-65 (<https://elibrary.ru/item.asp?id=12870465>)

- Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников / А. Р. Масалимова. – Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. – 183 с. (https://kpfu.ru/staff_files/F1930969127/MASALIMOVA_MONOGRAFIYA_2013.pdf) – Текст : электронный.
- Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных кадров. Версия 2.0. Москва, 2016 (https://asi.ru/staffing/dualeducation/docs/Metod_Recommendation_2.0.pdf) – Текст : электронный.
- Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с. (https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf). – Текст : электронный.
- Поздеева, С. И. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: МОДЕЛИ И ТИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА / С. И. Поздеева. – Текст : электронный // в журн.: НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ, № 2(16), 2017, с. 87-91/ (<https://elibrary.ru/item.asp?id=29109126>)
- Региональная модель практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров: практическое пособие / под ред. В. Ю. Выборнова. — Ярославль : ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2018. — 88 с. — Текст : непосредственный.

Учебное электронное текстовое (символьное) издание

Ярославская область-пространство
профессиональных возможностей

**Развитие наставничества
в профессиональных образовательных организациях
Ярославской области**

сборник материалов

Электронное издание

Компьютерная верстка Г. А. Соболевой
Подписано к публикации 3.04.2023. 2,29 Мб.
Заказ 17

Издательский центр
ГАУ ДПО ЯО ИРО
150014, г. Ярославль,
ул. Богдановича, 16
Тел. (4852) 23-06-42
E-mail: rio@iro.yar.ru