

Департамент образования и науки Костромской области
Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Костромской торгово-экономический колледж»

РАССМОТРЕНА
Педагогическим советом
ОГБПОУ «КТЭК»
Протокол № 1 от «26» августа 2020г.

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора ОГБПОУ «КТЭК»
№ 17/п от «30» августа 2020г.

МП

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в областном государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении
«Костромской торгово-экономический колледж»
на период с 2020г. по 2024г.**

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
ОГБПОУ «КТЭК»
«26» августа 2020г.

2020г.

Оглавление

		стр.
1.	Паспорт программы наставничества	3
2.	Анализ текущего состояния деятельности. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения	7
3.	Цель и задачи программы наставничества	10
4.	Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)	10
4.1.	Проект «Студент-студент»	13
4.2.	Проект «Педагог-педагог»	15
5.	Ресурсное обеспечение программы наставничества	17
6.	Ожидаемые результаты программы наставничества	24
7.	Мониторинг реализации программы наставничества	24
8.	Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации	26
9.	Термины и определения	28
10.	Приложение Примерный план мероприятий «Дорожная карта» ОГБПОУ «КТЭК» по реализации программы наставничества на 2020 – 2024 гг.	30

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества ОГБПОУ «КТЭК» на 2020-2024 гг.
Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> • Конституция Российской Федерации; • Гражданский кодекс Российской Федерации; • Трудовой кодекс Российской Федерации. • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». • Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642). • Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». • Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». • Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». • Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы». • Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» • Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.); • Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); • Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; • Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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»; • Государственная программа Костромской области «Государственная программа Костромской области «Развитие образования» (утверждена постановлением администрации Костромской области от 26 декабря 2013 года № 584-а), с изм. от 12.05.2020г.). • Приказ Департамента образования и науки Костромской области №1166 от 13.08.2020 г. «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих

	образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным и программам среднего профессионального образования в Костромской области»
Заказчик программы	Администрация ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
Разработчик программы	Проектная группа областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской торгово-экономический колледж» (далее – ПОО).
Цель Программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов с использованием различных форм наставничества; Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности
Задачи программы	<p>Задачи реализации программы наставничества (форма: педагог-педагог)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ нормативно-правовой базы, являющейся основанием для разработки программы 2. Диагностика профессиональных затруднений молодых и начинающих педагогов 3. Формирование наставнических пар 4. Разработка актуальных направлений развития профессиональных компетенций молодых и начинающих педагогов через механизмы наставничества 5. Организация обучения молодых и начинающих педагогов через механизмы наставничества 6. Осуществление анализа полученных результатов. Коррекция программы наставничества. 7. Тиражирование и масштабирование позитивных результатов реализации программы <p>Задачи реализации программы наставничества (форма: студент-студент):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ нормативно-правовой базы, являющейся основанием для разработки программы 2. Диагностика образовательных и личностных затруднений наставляемых 3. Формирование наставнических пар 4. Разработка актуальных направлений ликвидации образовательных и личностных затруднений наставляемых через механизмы наставничества 5. Осуществление анализа полученных результатов. Коррекция программы наставничества. 7. Тиражирование и масштабирование позитивных результатов реализации программы
Сроки и этапы реализации Программы	<p>I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (август – октябрь 2020 г.)</p> <p>II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 202_ гг.)</p> <ol style="list-style-type: none"> а) формирование базы наставляемых. б) формирование базы наставников. в) отбор и обучение наставников. г) формирование наставнических пар/групп.

	<p>д) организация работы наставнических пар/групп. III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничеств, анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.)</p>																																																																		
<p>Портфель (перечень) проектов Программы</p>	<p>Проекты: Профессионально-педагогическое наставничество «Педагог – педагог» Студенческое наставничество «Студент – студент»</p>																																																																		
<p>Целевые индикативные показатели реализации Программы</p>	<p><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Наименование показателя</th> <th>2020г.</th> <th>2021г.</th> <th>2022г.</th> <th>2023г.</th> <th>2024г.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i></td> <td>50</td> <td>55</td> <td>60</td> <td>70</td> <td>85</td> </tr> <tr> <td>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i></td> <td>50</td> <td>55</td> <td>60</td> <td>70</td> <td>85</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><i>В области развития кадрового потенциала</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Наименование показателя</th> <th>2020г.</th> <th>2021г.</th> <th>2022г.</th> <th>2023г.</th> <th>2024г.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % <i>(отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов- молодых специалистов ПОУ)</i></td> <td>10</td> <td>20</td> <td>40</td> <td>60</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i></td> <td>2</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %</td> <td>10</td> <td>20</td> <td>30</td> <td>40</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><i>В области достижений обучающихся</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Наименование показателя</th> <th>2020г.</th> <th>2021г.</th> <th>2022г.</th> <th>2023г.</th> <th>2024г.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %</td> <td>10</td> <td>20</td> <td>40</td> <td>60</td> <td>70</td> </tr> </tbody> </table>	Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i>	50	55	60	70	85	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i>	50	55	60	70	85							Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % <i>(отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов- молодых специалистов ПОУ)</i>	10	20	40	60	70	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i>	2	4	6	8	10	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	10	20	30	40	50							Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	20	40	60	70
Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.																																																														
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i>	50	55	60	70	85																																																														
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i>	50	55	60	70	85																																																														
Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.																																																														
Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % <i>(отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов- молодых специалистов ПОУ)</i>	10	20	40	60	70																																																														
Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i>	2	4	6	8	10																																																														
Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	10	20	30	40	50																																																														
Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.																																																														
Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	20	40	60	70																																																														

	(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ)						
	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)	2	4	6	8	10	
Объемы и источники финансирования мероприятий/проектов Программы	<p>Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного и внебюджетного финансирования, привлечённых средств работодателей.</p> <p>Общий объём финансирования программы наставничества: 660.00 руб.</p> <p>В том числе:</p> <p>бюджетное - 476.00 руб.</p> <p>внебюджетное - 184.00 руб.</p> <p>привлеченные средства работодателей - 0.00 руб.</p>						
Ожидаемые результаты Программы	<p>В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:</p> <p><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Отработка механизмов формирования наставнических пар/групп • Апробация механизмов наставнического сопровождения наставляемых • Разработка и апробация авторских технологий работы с наставляемыми • Овладение приемами оценивания эффективности наставничества • Готовность к корректировке, масштабированию и тиражированию опыта наставничества <p><i>В области развития кадрового потенциала</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Расширение базы наставников за счет работодателей (в перспективе) • Расширение базы наставников за счет виртуальных наставников (онлайн-наставничество в области проектной, конкурсной деятельности) <p><i>В области достижений обучающихся</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение эффективной организации адаптационного периода для 1-курсников • Работа с обучающимися с недостаточной учебной мотивацией • Привлечение наставляемых к практикоориентированной деятельности • Обеспечение условий для удовлетворения дополнительных образовательных потребностей для обучающихся с инвалидностью, ОВЗ и отклоняющимся поведением 						

	<p><i>В области совершенствования системы управления:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Приобретение опыта руководства наставничеством как нового формата работы колледжа • Апробация механизмов управления проектом • Отработка механизмов оценивания результативности проекта • Совершенствование форматов стимулирования наставнических пар/групп
Контроль за исполнением Программы	<p>Куратор программы обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), а также внешней экспертизы в различных формах. Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.</p>
Дата утверждения Программы	«26» августа 2020г.

II. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Обращение ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» (ОГБПОУ «КТЭК») к практике педагогического наставничества связано с двумя группами актуальных факторов:

1. Ежегодно кадровый состав ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» пополняется новыми педагогами. Большинство из них – педагоги, не имеющие опыта работы в системе среднего профессионального образования (учителя общеобразовательных школ, вузов, преподаватели-совместители, производственники). Примерно 1-2% из них составляют молодые специалисты. Перечисленные категории педагогов можно отнести к группе «начинающие педагоги».

Как правило, такие педагоги нуждаются в адаптационном периоде к новым для них условиям деятельности, в приобретении и развитии своих профессиональных компетенций.

Сопроводительную функцию на этих этапах становления педагога могут и должны играть опытные педагоги-наставники колледжа.

2. На базе колледжа с 2018г. создана новая структура - РУМЦ (ресурсный учебно-методический центр), аккумулирующий в себе опыт работы с обучающимися-инвалидами и лицами с ОВЗ. Фигура наставника для студентов с особыми образовательными потребностями может стать абсолютно незаменимой на всех этапах обучения таких студентов.

Запуск программ наставничества обоснован необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

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

- начинающие педагоги сегодня с самого начала своей трудовой деятельности несут те же обязанности, что и их более опытные коллеги;
- администрация, коллеги и даже родители ожидают от них такого же профессионализма, как если бы они работали в течение многих лет;

- наличие целого спектра профессиональных затруднений у данной категории педагогов, связанных со спецификой работы в системе СПО;
- имеющиеся формы работы с начинающими, как правило, не предполагают индивидуализированного подхода к таким специалистам;

Проблемы студента ПОО, решаемые с помощью наставничества:

- организация оптимальных условий адаптации 1-курсников к новой образовательной среде колледжа;
- разноуровневый характер базовой подготовки обучающихся и недостаточный уровень учебной мотивации определенной части студентов;
- нацеленность на использование преимущественно практикоориентированных форм обучения;
- участие наставляемых в новой форме государственной итоговой аттестации - демонстрационном экзамене;
- участие наставляемых в проектной деятельности;
- необходимость интенсивного освоения наставляемыми цифровой образовательной среды;
- необходимость в наставническом сопровождении индивидуальной образовательной траектории обучающегося-инвалида или лица с ОВЗ;
- помощь в реализации дополнительных образовательных потребностей обучающихся, в том числе обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

1. Определение комплекса проблем, решение которых возможно с использованием наставничества.
2. Определение потенциальных возможностей, условий реализации и рисков для реализации программы наставничества
3. Разработка содержания работы наставнических пар групп
4. Определение системы контроля и оценки планируемых результатов программы наставничества

Для ПОО наставничество позволяет получить следующие результаты:

1. создаются оптимальные условия «вхождения» в профессиональную деятельность начинающих педагогов;
2. обеспечивается индивидуальное сопровождение процесса становления начинающего педагога;
3. обеспечивается системность профессионального становления начинающего педагога;
4. снижается риск «оттока» молодых педагогических кадров из ПОО;
5. обеспечивается непрерывное обучение как наставляемых, так и самих наставников;
6. достигается наставническая поддержка практикоориентированного обучения, проектной деятельности обучающихся, конкурсного движения.

7. организуется наставническое сопровождение образовательного процесса обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ, студентов с низкой учебной мотивацией, отклоняющимся поведением.

Реализация программы наставничества в ОГБПОУ «КТЭК» опирается на следующие принципы:

1. Научности
2. Системности (предполагает взаимодействие и согласование шагов исполнителей программы).
3. Последовательности (этапность программы).
4. Личностноориентированного подхода
5. Сотрудничества участников программы.
6. Транспарентности процесса и результатов наставнической деятельности

В основе концептуального обоснования необходимости внедрения программы наставничества в профессиональных образовательных организациях лежат следующие положения:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).
 - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
 - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
 - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
 - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».
 - Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
 - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
 - Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
 - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
 - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Государственная программа Костромской области «Государственная программа Костромской области «Развитие образования» (утверждена постановлением администрации Костромской области от 26 декабря 2013 года № 584-а), с изм. от 12.05.2020г.).

III. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в ОГБПОУ «КТЭК».

1.2. Целью внедрения программы наставничества является: создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов ПОО с использованием различных форм наставничества; Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности

1.3. Задачи реализации программы наставничества (форма: педагог-педагог):

- Диагностика профессиональных затруднений молодых и начинающих педагогов
- Формирование наставнических пар
- Разработка актуальных направлений развития профессиональных компетенций молодых и начинающих педагогов через механизмы наставничества
- Организация обучения молодых и начинающих педагогов через механизмы наставничества
- Осуществление анализа полученных результатов. Коррекция программы наставничества.
- Тиражирование результатов реализации программы. Масштабирование практики наставничества.

Задачи реализации программы наставничества (форма: студент-студент):

- организация оптимальных условий адаптации студентов-первокурсников;
- поддержка образовательной мотивации слабоуспевающих, неуспевающих студентов и обучающихся с ОВЗ;
- помощь в поддержании интереса к профессии через привлечение наставляемых к практикоориентированной, проектной и инновационной деятельности;
- удовлетворение дополнительных образовательных потребностей обучающихся и обучающихся с ОВЗ через привлечение их к различным формам внеаудиторной деятельности.

IV. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПРОЕКТЫ)

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

- планирования и прогнозирования;
- привлечение правовых рычагов влияния, способствующих решению задач программы;
- наличие организационных структур управления реализацией программы;

мониторинга программы;
использование современной системы контроля на всех стадиях реализации программы.

Реализация программы наставничества в ПОО производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов (см. Таблицу 1)

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества. Для проекта необходимо также привлечение внешних позиций: это могут быть стейкхолдеры или носители практик будущего. В нашем проекте: работодатели, научные работники вузов, специалисты системы дополнительного образования и др.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри ПОО. Работу с внутренней ПОО средой осуществляют: куратор и члены проектной команды, наставники.

Наставничество в ПОО реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;

- студенческое наставничество – наставничество успешных обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися, наставничество над студентами, нуждающимися в особой поддержке сверстников.

Поддержка системы наставничества в ПОО осуществляется через системы стимулирования, обучения, участия в тематических студенческих и педагогических конкурсах, признания достижений и т.д.

Популяризация роли наставника осуществляется посредством средств публичности, наглядности, открытости информации о роли наставника и наставляемого в достижении убедительного результата. С этой целью используется сайт колледжа, социальные сети, СМИ.

Для успешной реализации программы наставничества в ПОО предусматривается формы наставничества. Форма наставничества – это способ реализации программы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

При организации наставничества в ОГБПОУ «КТЭК» применяются формы наставничества

- «Студент – студент»

- «Педагог – педагог»

Каждая из указанных форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной учетом курса обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона и может стать самостоятельным проектом программы наставничества.

4.1. Проект «Студент – студент»

Предполагает взаимодействие студентов ПОО, при котором одни из них находятся на более высокой ступени образования и обладают организаторскими и лидерскими

качествами, позволяющими им оказать весомое влияние на наставляемых, лишенных, тем не менее, строгой субординации.

Проект	«Студент – студент»
Куратор проекта	Голубева М.А., заместитель директора
Участники проекта	Студенческие группы 1 -3 курса колледжа всех специальностей
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – май 2024 г.
Цели и задачи	<p>Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая инвалидов и лиц с ОВЗ).</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание помощи в адаптации студентов к новым для них условиям обучения, создание комфортной психологической атмосферы в группе, приобщение к студенческой жизни (в том числе в общежитии) с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. 2. Формирование и развитие лидерских качеств у студентов, развитие организационной культуры, умения работать на результат. 3. Развитие активности у студентов через вовлечение в творческую, спортивную, добровольческую деятельность, в работу общественных объединений.
Планируемые мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1) Определение актуальных моделей наставничества. 2) Подбор наставников на основе успешности студента в учебной, общественной или проектной деятельности в зависимости от целей работы, с учетом личных качеств, психологической совместимости. 3) Проведение мастер-классов по разным направлениям деятельности студентами старших курсов. 4) Проведение «Часа наставника» - индивидуальных консультаций наставников с наставляемыми по специальному плану. 5) Совместное участие в проектах, конкурсах, мероприятиях. 6) Проведение профессиональных проб для студентов 1 курсов. 7) Проведение неформальных и тематических встреч, маршрутных игр, квестов, творческих конкурсов и др. 8) Проведение анкетирования среди студентов 1 курсов. 9) Анализ эффективности взаимодействия студентов в рамках реализации проекта.
Планируемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1) Улучшение психологического климата в организации за счет создания долгосрочных коммуникаций на основе партнерства. 2) Повышение мотивации к саморазвитию у студентов колледжа. 3) Формирование и укрепление студенческого сообщества. 4) Снижение дезориентированной и дезадаптивной доли обучающихся в образовательном учреждении. 5) Развитие студенческого самоуправления, увеличение доли самостоятельности при организации и планирования деятельности . 6) Повышение уровня сформированности у студентов навыков позитивного поведения и социальной адаптации.

	7) Увеличение числа студентов, занятых в творческой, спортивной, общественной деятельности.
Оцениваемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение числа студентов, желающих принять участие в наставнической деятельности. 2. Улучшение показателей успешности обучающихся в образовательной, спортивной, профессиональной и др. сферах. 3. Снижение количества студентов, состоящих на внутреннем учете в колледже.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Быстрая адаптация студентов первых курсов к новым образовательным условиям. 2. Повышение успеваемости по итогам сессии. 3. Выраженный интерес (активность) к учебной, профессиональной, общественной спортивной деятельности у студентов. 4. Увеличение качественных и количественных показателей успешного участия студентов в проектах, конкурсах, олимпиадах. 5. Увеличение количества студентов, вовлеченных в творческую, спортивную, общественную деятельность.
Портрет участников. Наставник	Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий хорошие образовательные результаты, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни ПОО (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.
Портрет участников. Наставляемый	<p>Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированные студенты с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ, отстраненный от коллектива.</p> <p>Вариант 2. Активный. Обучающиеся с особыми образовательными потребностями нуждающиеся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент»	<p>— взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</p> <p>— взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</p> <p>— взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом</p>
Область применения наставничества в рамках образовательной	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.</p> <p>Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия,</p>

программы	способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	<p>1. Отсутствие мотивации к взаимодействию с наставником у наставляемого. Пути решения: проведение диагностических мероприятий и консультаций наставников психологической службой колледжа.</p> <p>2. Подмена наставничества формальной работой. Пути решения: обсуждение промежуточных этапов работы с другими наставниками, в том числе с наставниками-преподавателями, классным руководителем.</p> <p>3. Неадекватность ожиданий наставляемого, связанного с завышенными требованиями к наставнику или ожидание решения проблем за него. Пути решения: возможно составление листа ожиданий и предложений участниками процесса с конкретизацией задач работы.</p>
Объемы и источники финансирования Проекта	Не предусмотрено
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества, в т.ч. формата «Педагог – педагог»

4.2. Проект «Педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или начинающего специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Проект	«Педагог - педагог»
Куратор проекта	Губанов С.А. – руководитель научно-методической работы
Участники проекта	Куратор, молодые специалисты, начинающие педагоги, опытные педагоги.
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - май 2024г.

Цели и задачи	<p>Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста или начинающего педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ПОО, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>Задачи:</p> <p>Диагностика профессиональных затруднений молодых и начинающих педагогов</p> <p>Формирование наставнических пар</p> <p>Разработка актуальных направлений развития профессиональных компетенций молодых и начинающих педагогов через механизмы наставничества</p> <p>Организация обучения молодых и начинающих педагогов через механизмы наставничества</p> <p>Осуществление анализа полученных результатов. Коррекция программы наставничества.</p> <p>Тиражирование результатов реализации программы</p>
Планируемые мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1). Знакомство с результатами входной диагностики профессиональных затруднений молодых специалистов и начинающих педагогов 2). Формирование наставнических пар/групп 3). Знакомство с нормативными документами и критериями оценки эффективности работы наставнических пар/групп 3). Планирование основных направлений работы наставнических пар/групп 4). Осуществление обучения наставников и наставляемых. Форматы обучения: семинары, круглые столы, мастер-классы, баркемпы, консультации и др. 5). Мониторинги результативности обучения. Выполнение контрольных цифр оценки результатов работы. 6). Участие в ежегодном конкурсе «Лучший наставник Костромской области» 6). Конференция наставников по итогам года (ежегодно)
Планируемые результаты	<p>Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ПОО, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Определение колледжа как основного места работы.</p>
Оцениваемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1.«Отток» молодых специалистов и начинающих педагогов из колледжа составляет 1-0 чел. в год 2.Повышение квалификационной категории по должности «преподаватель» через 2-3 года после начала работы до 50% наставляемых
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Востребованность проекта наставляемыми 2. Уровень удовлетворенности работой в проекте наставляемыми и наставниками 3. Сохранение состава наставнических пар/групп 4.Психологическая удовлетворенность наставнических

	пар/групп совместной работой
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.
Портрет участников. 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
Портрет участников. Наставник-предметник	– опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
Портрет участников. Наставляемый	Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист ПОО, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог»	Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей ПОО и ресурсов наставника. — 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.).
Область применения формы	Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в ПОО, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения

наставничества «педагог – педагог»	квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в ПОУ: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.												
Риски реализации проекта и пути их минимизации	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Риски</th> <th>Пути минимизации рисков</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Бессистемное внедрение программы. Формальный подход.</td> <td>Увязывание с критериями эффективности работы ПОО. Разъяснительная работа.</td> </tr> <tr> <td>Спад энтузиазма.</td> <td>Проанализировать систему стимулирования. Внести коррективы. Использовать PR- средства.</td> </tr> <tr> <td>Неподготовленность самих наставников</td> <td>Специальные мероприятия по развитию навыков наставников. Обучение наставников.</td> </tr> <tr> <td>Недостаточная авторитетность наставника для подопечного</td> <td>Поиск других кандидатур с более высокой мотивацией и уровнем квалификации (возможно использование сетевых структур)</td> </tr> <tr> <td>Сопrotивление наставников и наставляемых новой системе работы</td> <td>Избегать директивных путей внедрения. Разъяснение целей и задач работы. Обоснование пользы для обеих сторон процесса. Преимущества для ПОО.</td> </tr> </tbody> </table>	Риски	Пути минимизации рисков	Бессистемное внедрение программы. Формальный подход.	Увязывание с критериями эффективности работы ПОО. Разъяснительная работа.	Спад энтузиазма.	Проанализировать систему стимулирования. Внести коррективы. Использовать PR- средства.	Неподготовленность самих наставников	Специальные мероприятия по развитию навыков наставников. Обучение наставников.	Недостаточная авторитетность наставника для подопечного	Поиск других кандидатур с более высокой мотивацией и уровнем квалификации (возможно использование сетевых структур)	Сопrotивление наставников и наставляемых новой системе работы	Избегать директивных путей внедрения. Разъяснение целей и задач работы. Обоснование пользы для обеих сторон процесса. Преимущества для ПОО.
Риски	Пути минимизации рисков												
Бессистемное внедрение программы. Формальный подход.	Увязывание с критериями эффективности работы ПОО. Разъяснительная работа.												
Спад энтузиазма.	Проанализировать систему стимулирования. Внести коррективы. Использовать PR- средства.												
Неподготовленность самих наставников	Специальные мероприятия по развитию навыков наставников. Обучение наставников.												
Недостаточная авторитетность наставника для подопечного	Поиск других кандидатур с более высокой мотивацией и уровнем квалификации (возможно использование сетевых структур)												
Сопrotивление наставников и наставляемых новой системе работы	Избегать директивных путей внедрения. Разъяснение целей и задач работы. Обоснование пользы для обеих сторон процесса. Преимущества для ПОО.												
Объемы и источники финансирования Проекта	Объем бюджетных средств предусмотрен в объеме 476.00 тыс. руб., внебюджетных – 184.00 тыс. руб.												
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект «Педагог-педагог» реализуется во взаимосвязи с другим проектом программы наставничества: «Студент – студент» Проекты «Работодатель – студент», «Педагог-студент» рассматриваются как перспективные												

У. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Костромской области и ОГБПОУ «КТЭК».

Нормативную правовую базу наставнической деятельности *обеспечивают*:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Наставническую деятельность *регламентируют*:

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».
- Положение о наставничестве ОГБПОУ «КТЭК», утв. приказом от «30» августа 2020г. № 17/п.

5.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- Обеспечение программы опытным кадровым составом.
- Привлечение дополнительного кадрового резерва наставников через механизмы онлайн-наставничества (для целей конкурсного наставничества и проектной деятельности).

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией).

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности ПОО предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников:

- *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.

Наставляемым может стать любой студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

- *Наставник* – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов

самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ПОО, педагоги и иные должностные лица ПОО, сотрудники организаций-партнеров.

- *Куратор* – сотрудник ПОО, руководитель научно-методической работы.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

1. База наставляемых.

2. База наставников.

В задачи кураторов входит:

1. Обеспечение управляемости программой за счет внедрения комплекса организационных, методических и информационных средств, формализующих и поддерживающих процессы управления программой.
2. Использование актуальной информации, позволяющей оперативно корректировать содержание программы.
3. Определение четкого разграничения полномочий и ответственности участников программы.
4. Накапливание информационной базы о программе.
5. Повышение эффективности использования ресурсов.
6. Обеспечение контроля качества, сроков реализации программы.

Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

Педагогическим коллективом ПОО ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Учебно-методическое обеспечение реализации программы наставничества направлено на обеспечение:

1. учебно-программного
2. учебно-теоретического
3. учебно-практического
4. методического
5. индивидуального сопровождения реализации программы наставничества.

5.4. Финансовое и материально-техническое обеспечение программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств.

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ОГБПОУ «КТЭК»: кабинеты, лаборатории и их оборудование, специализированные мастерские, библиотека, ЭОР, ЦОР и пр.)

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Предложения по корректировке Программы подаются куратором ОГБПОУ «КТЭК».

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

Выполнение Программы контролируется директором колледжа.

Функции ПОО по реализации наставнических программ:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- реализация программы наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

Положение о наставничестве в ПОУ является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в ПОО включает три основных этапа:

I этап – подготовительный - подготовка условий для запуска программы наставничества;

II этап – основной этап;

III этап – завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества.

Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 1 «Этапы реализации программы наставничества в ПОО»

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОГПОУ «КТЭК»

	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри ПОУ	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества 2020г.	Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. Задачи: — получить поддержку концепции наставничества внутри и вне ПОУ, — собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.	Дорожная карта реализации наставничества, определяющая поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).	обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; - 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;	- 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;
2	Основной этап:				
2.1	Формирование базы Наставляемых 2020г. - 2021 г.	Выявлении конкретных проблем студентов ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества.	Сформированная база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.	- информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, педагоги-психологи, заведующие отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;	-
2.2	Формирование базы Наставников 2020г. - 2021г.	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем	- информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов;	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников
2.3	Отбор и обучение	Выявление наставников,	Результаты отбора:	- разработать критерии отбора наставников под	- привлечь психологов,

	Наставников 2021г. -2022г.	входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	Анкеты со сведениями о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, 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	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;	к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через другие образовательные организации, гранты, конкурсы)
2.4	Формирование наставнических пар / групп 2020г. -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 вузов к формированию пар / групп;
2.5	Организация работы наставнических пар / групп 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, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их	- промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;

				показатели; - разработать систему поощрений наставников;	
3.	Завершение наставничества 2024г.	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.	Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества. Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом. Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества. Копилка лучших наставнических практик. Пополнение базы наставников.	- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	- привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей образовательных организаций, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

VII. 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 (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы наставнических пар/групп.

Цель первого этапа мониторинга: оценка качества реализуемой программы наставничества.

Задачи:

1. Сбор и анализ обратной связи от участников проекта (анкетный опрос);
2. Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества.
3. Контроль хода реализации программы
4. Определение условий эффективности программы
5. Контроль за достижением контрольных точек программы

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

Документационный результат: SMART-анализ куратора.

Этап 2. Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Цель второго этапа мониторинга: влияние программ наставничества на всех участников.

Задачи:

1. научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
2. определение условий эффективной программы наставничества;
3. сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
4. сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка и др.) на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом успешного мониторинга будет отслеживание индикаторов оценки влияния программы на всех ее участников.

Документационный результат: сводная сравнительная таблица, которую заполняет куратор.

Среди оцениваемых результатов оценка на «входе» и «выходе» процесса.

Форма «Студент-студент»:

- удовлетворенность участием в процессе наставничества;
- рост вовлеченности студентов в процесс наставничества;
- вовлеченность студентов с ОВЗ в процесс наставничества;
- успеваемость обучающихся (наставляемых);
- качественные показатели обучения наставляемых;
- мотивация обучающихся;
- психоэмоциональное состояние обучающегося;
- удовлетворение дополнительных образовательных потребностей обучающихся;
- склонность к девиациям;
- участие в проектной, конкурсной деятельности;
- результативность ГИА (участие в процедуре демонстрационного экзамена)

Форма «Педагог-педагог»

- количественный рост участников-педагогов;
- удовлетворенность участием в проекте наставников и наставляемых;
- удовлетворенность новым статусом;
- участие молодых и начинающих педагогов в профессиональных педагогических конкурсах;
- количество молодых специалистов и начинающих педагогов, прошедших процедуру аттестации;
- показатель «закрепляемости» педагогов в ПОО;
- психоэмоциональное состояние педагога;
- уровень удовлетворенности своей профессией;
- уровень конфликтности личности

Результатом мониторинга является формирование объективного представления о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Показатели эффективности внедрения наставничества в ПОУ

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

1. В части оценки наставнической программы в ПОУ: положительная экспертная оценка (внешняя)
2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в ПОУ: взаимная удовлетворенность работой в наставнической паре/группе.
2. В части оценки относительных изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в ПОУ: повышение самооценки (по результатам сравнительной диагностики: входной и итоговой).

VIII. КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

Риски внедрения системы наставничества	Причины	Пути минимизации рисков
Бессистемное внедрение системы наставничества	Формальный подход к процессу. Не совпадают системы обучения и оценки результата. Значение системы непонятно участникам и организации.	Изучение опыта внедрения системы наставничества в регионе, РФ. Разработка внутренних нормативных документов. Разъяснительная работа.
Спад энтузиазма, отсутствие интереса	Отсутствие адекватных систем мотивации деятельности наставников и наставляемых	Разработка механизмов мотивации наставнической пары/группы. Моральные и материальные стимулы. Поощрение даже небольших «продвижений» наставнической пары/группы.
Плохая организация процесса	Отсутствие внутренних документов, регламентирующих работу наставнических пар/групп и ее результаты. Директивное внедрение системы. Неопределенность задач и обязанностей. Отсутствие ответственности перед наставляемыми.	Разработка нормативной базы наставничества. Открытость и прозрачность процесса. Системное внимание к процессу.
Неподготовленность наставников	Отсутствие системы мероприятий по приобретению и развитию специальных навыков по работе с «особыми» подопечными. Подопечные некорректно оцениваются, что демотивирует их.	Обучение наставников работе с подопечными с особыми образовательными потребностями. Изучение внешнего опыта наставнической деятельности. Внимательность в отношении с подопечным. Личностная эмпатия наставника.
Сопротивление процессу	Незаинтересованность наставников и подопечных в системе	Тщательное планирование и подготовка среды для изменений.

	наставничества, что может быть связано с директивным внедрением наставничества, Отсутствие необходимого информирования о целях и задачах системы.	
--	---	--

IX. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

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

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

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.

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.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Сообщество образовательной организации - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

**Примерный план мероприятий «Дорожная карта»
ОГБПОУ «КТЭК» по реализации программы наставничества
на 2020 – 2024 гг.**

Наименование мероприятия	Ожидаемый результат	Срок реализации	Ответственный исполнитель
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Педагоги владеют информацией о программе	2020	Губанов С.А. Беляева Н.Ю. Голубева М.А.
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Информация расположена на сайте колледжа	2021	Степаненко А.Е.
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Проведение общеколледжного студенческого собрания	2021	Губанов С.А. Голубева М.А.
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Открытый Методический совет колледжа. Анкетный опрос	2021	Губанов С.А. Голубева М.А.
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Анкетный опрос.	2021	Голубева М.А. Караваева Л.В. Шепелева Н.Н. Кл рук-ли
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Обработка и обобщение полученных данных.	2021	Губанов С.А. Голубева М.А. Шепелева Н.Н.
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Определение актуальных форм Наставничества	2021	Губанов С.А. Беляева Н.Ю. Голубева М.А. Шепелева Н.Н.
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Входная диагностика наставляемых	2021	Губанов С.А. Голубева М.А. Шепелева Н.Н.
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Анкетный опрос	2021	Губанов С.А. Беляева Н.Ю. Голубева М.А. Шепелева Н.Н.
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Проведение сравнительного анализа	2021	Губанов С.А. Беляева Н.Ю. Голубева М.А. Шепелева Н.Н.
Формирование базы наставников	Подготовка базы наставников	2021	Губанов С.А.
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Входная диагностика наставников	2021	Губанов С.А. Голубева М.А. Шепелева Н.Н.
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Индивидуальные собеседования	2021	Губанов С.А. Голубева М.А. Шепелева Н.Н.
Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников	Проведения «мозгового штурма»	2022	Губанов С.А. Голубева М.А. Шепелева Н.Н.
Обучение наставников	Реализация программы обучения	2022 2023	Губанов С.А. Привлеченные специалисты

Организация групповой встречи наставников и наставляемых	«Наставнические встречи»	Ежегодно Сент.	Губанов С.А.
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Диагностические опросники	Ежегодно Сент.	Губанов С.А.
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Анкетный анализ	Ежегодно Сент.	Губанов С.А. Караваева Л.В.
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Информация на сайте колледжа. Приказ директора	Октябрь 2021	Губанов С.А. Перминова В.В.
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Организационная встреча	Октябрь 2021, 2022, 2023, 2024	Губанов С.А.
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Встреча - планирование	Октябрь 2021, 2022, 2023, 2024	Губанов С.А.
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Рабочая встреча	Декабрь 2021, 2022, 2023, 2024	Губанов С.А.
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Плановые встречи	По планам наставников	Наставники
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Бланковые отчеты	Декабрь Май ежегодно	Губанов С.А.
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Круглый стол	Май 2021, 2022, 2023, 2024	Губанов С.А. Голубева М.А. Шепелева Н.Н. Беляева Н.Ю.
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Опросник участников программы	Май 2021, 2022, 2023, 2024	Губанов С.А. Голубева М.А. Шепелева Н.Н. Беляева Н.Ю.
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Итоговая конференция	Июнь 2021, 2022, 2023, 2024	Губанов С.А. Голубева М.А. Шепелева Н.Н. Беляева Н.Ю.
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Итоговая конференция	Июнь 2021, 2022, 2023, 2024	Губанов С.А. Голубева М.А. Шепелева Н.Н. Беляева Н.Ю.
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Проведение мониторинга	Август 2021, 2022, 2023, 2024	Губанов С.А.
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Диагностическая оценка. Мониторинг	Сентябрь 2021, 2022, 2023, 2024	Губанов С.А.
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Разработка кейсов	2024	Губанов С.А. Наставники
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Подготовка статей, материалов для сайта, кейсов	2024	Губанов С.А. Наставники
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Обновление базы данных	Ежегодно	Губанов С.А.