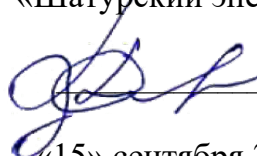


Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Московской области
«Шатурский энергетический техникум»

Утверждаю
Директор ГБПОУ МО
«Шатурский энергетический техникум»

 В.Ю. Давыдов/
«15» сентября 2023 г.

ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ
ГБПОУ МО «ШЭТ»
на 2023-2024 учебный год

г. Шатура
2023

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт Программы	3
2.	Общие положения Программы	5
3.	Актуальность Программы наставничества	5
4.	Концептуальные обоснования Программы	8
5.	Планируемые результаты реализации Программы	12
6.	Формы наставничества, реализуемые в Программе	15
7.	Структурное представление Программы наставничества	28
8.	Этапы реализации Программы наставничества в колледже	29
9.	Показатели эффективности внедрения Программы целевой модели наставничества	44
10.	Мониторинг процесса реализации Программы наставничества	46
11.	Методика сбора данных и подсчета показателя по количеству обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества	50
12.	Термины и определения	52
13.	Рекомендуемые источники информации	54
14.	Приложение	56

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Основания для разработки программы, нормативные документы	– Конституция Российской Федерации; – Гражданский кодекс Российской Федерации; – Трудовой кодекс Российской Федерации; – Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»; – Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»; – Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»; – Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 № 94; – Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р; – Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, 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»; – Национальный проект «Образование»: Федеральный проект «Успех каждого ребенка», Федеральный проект «Билет в будущее»; – Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204; – Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением – Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р); – Государственная программа «Повышение эффективности реализации молодежной политики, создание благоприятных условий для развития туризма и развитие системы оздоровления и отдыха детей в Курской области» N 746-па (с изменениями на 31 марта 2020 года);
---	---

	– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;
Статус Программы	Нормативный документ ГБПОУ МО «ШЭТ», созданный группой разработчиков, рассмотренный на заседании педагогического совета и утвержденный директором техникума. Стратегический план, направленный на осуществление наставничества в образовательной организации
Назначение Программы	Внедрение Программы позволит добиться комплексного повышения качества образовательных услуг, обеспечит усвоение обучающимися техникума элементов профессиональной и корпоративной культуры, позволит осуществить успешную адаптацию выпускников образовательных организаций в трудовой деятельности.
Разработчики Программы	Косова С.А., заместитель директора по УМР ГБПОУ МО «ШЭТ», Захаренкова Ю.В. заместитель директора по УВР Драгунова Ж.В. , руководитель структурного подразделения
Участники Программы	Администрация, педагогический коллектив и студенческий коллектив ГБПОУ МО «ШЭТ» , родители (законные представители), социальные партнеры, работодатели
Сроки реализации Программы	Программа реализуется в период 2023 – 2024 г.г.
Финансовые условия реализации Программы	Бюджетные и внебюджетные средства.
Риски реализации Программы	недостаточная мотивация участников Программы; низкий уровень заинтересованности работодателей в тесном сотрудничестве в ходе реализации Программы; короткие сроки подготовки наставников; возможности финансирования.
Место реализации Программы	ГБПОУ МО «ШЭТ». Московская область, г. Шатура, Пр. Ильича, д. 2

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Актуальность Программы наставничества как компонента образовательной деятельности в колледже Программы целевой модели наставничества обучающихся ГБПОУ МО «ШЭТ» (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая Программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ МО «ШЭТ» (далее - техникум).

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество, являясь перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ

В качестве концептуального обоснования Программы в колледже выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций студентов;
- технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Московской области и техникума и разработана с целью предоставления техникумом методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

Стратегия развития образования и воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного образовательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала подростков.

Институт наставничества отталкивается от индивидуальных потребностей каждого молодого человека в специальной сфере, охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающихся. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции студентов и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Взаимодействие в ходе реализации Программы 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.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе со студентами, одаренными детьми, обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Целью внедрения Программы является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом месте трудовой деятельности, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи реализации Программы наставничества:

- сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности;
- обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме;
- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности;
- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной профессиональной траектории.

Принципы Программы

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);

Компоненты Программы:

ценностно-смысловой – наставничество взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека;

содержательный – работа с наставниками, наставляемыми, родителями обучающихся, коллективом колледжа; с внешней средой, работодателями, социальными партнерами;

технологический – интерактивные технологии; тренинговые технологии; проектные технологии; консультации, беседы, семинары;

оценочно-диагностический – мониторинг и оценка параметров Программы:

организационного (эффективность системной планируемой

деятельности); *научно-методического* (наличие методической базы и

обеспеченность технологии кадрами); *личностных* (мотивация, включенность в наставники и наставнические наставляемые отношения и др.).

Направления деятельности техникума по реализации Программы:

- учебная работа;
- все виды практик;
- проектная деятельность;
- олимпиады, конкурсы, соревнования по дисциплинам и предметам;
- кружковая работа;
- воспитательная работа;
- научно-исследовательская деятельность;
- Профессионалитет;
- «Билет в будущее»;
- волонтерское движение;
- спортивная работа;
- профориентационная работа.

Средства и способы реализации Программы

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

Функции техникума по реализации наставнических программ:

- участие в организации инфраструктуры и материально- технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых;
- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства;
- педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

Организация наставничества в колледже предполагает утверждение

необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в колледже является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

Общие требования к кадровому обеспечению реализации Программы наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар

Кадровое обеспечение реализации Программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки студентов, дополнительного профессионального образования взрослых;

- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, 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 колледжа;

- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества техникума и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества 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 техникума, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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 подростков - будущих участников программы; формирование базы наставников осуществляется различными способами, на основании имеющейся в различных подразделениях колледжа информации и информации, поступающей от социальных партнеров.

Куратор назначается решением директора техникума. Куратором может стать представитель колледжа или представитель организации-партнера.

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

Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников колледжа, педагоги и иные должностные лица колледжа, сотрудники организаций-партнеров. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой студент колледжа, обучающийся по программам среднего профессионального образования, реализуемым в техникуме в период внедрения Программы.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники

которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ПРОГРАММЕ

Для успешной реализации Программы наставничества в техникуме предусматривается 5 форм наставничества:

- студент– ученик;
- студент – студент;
- педагог – педагог;
- педагог – студент;
- работодатель – студент.

Каждая из указанных форм 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 «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и студентов образовательной организации среднего профессионального образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

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

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

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

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

Портрет участников

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

Наставляемый.

Вариант 1. *Пассивный.* Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

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

Возможные варианты программы

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

Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный»,

психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, вхождение в школьное сообщество;

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

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

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В деятельности колледжа, это направление наставничества реализуется в профориентационной работе, в проекте «Билет в будущее», в учебной проектной деятельности, краткосрочных или целеполагающих наставничестве выездных мероприятиях, совместном создании продуктов.

Форма наставничества «студент – студент»

Предполагает взаимодействие студентов колледж, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов.

Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и колледжа; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.

Портрет участников

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

Наставляемый.

Вариант 1. *Пассивный.* Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. *Активный.* Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

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

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

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие

в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество(особенно важно для задач адаптации).

Форма наставничества «педагог – педагог»

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

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. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности, заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога.

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

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- сокращение числа конфликтов педагогическим и родительским сообществами;

– рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

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 учебных предметов, дисциплин или МДК.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы 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. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

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

– взаимодействие «*педагог-новатор – консервативный педагог*», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми 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. Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего преподавателя, семинары, разработка методических материалов.

Форма наставничества «педагог– студент»

Форма предполагает взаимодействие педагогов колледжа или наставников из других организаций города и области со студентами колледжа по углублению и расширению научных знаний, по усвоению учебных знаний и формированию умений, способствующих профессиональному становлению, духовно-нравственному развитию, художественно-эстетическому воспитанию, спортивному совершенствованию.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у студента потребности в постоянном поиске и пополнении научных знаний, совершенствовании навыков учебной и трудовой деятельности, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития и совершенствования личностных качеств.

Среди *основных задач* взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении краткосрочных и долгосрочных перспектив развития студента в различных видах деятельности: научно- исследовательской, проектной, профессиональной, спортивной и кружковой работе, в олимпиадах и конкурсах, волонтерском движении и т.д.

Ожидаемые результаты. Данная форма наставничества выходит за рамки учебной деятельности, переводит студента на более высокий уровень результативности и способствует развитию творческого потенциала каждого отдельного студента, расширяет круг его общения, влияет на формирование личности, способной постоянно продвигаться вперед.

Среди оцениваемых результатов:

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри каждого отдельного студента, создание ситуации успеха;

– количественный и качественный рост победителей соревнований,

смотров, конкурсов, олимпиад различного уровня;

- снижение числа студентов, имеющих проблемы с учебной деятельностью, мотивированных на высокие результаты;
- увеличение числа педагогов-наставников, повышающий свой профессиональный уровень и подготовивших победителей и участников соревнований, смотров, конкурсов, олимпиад различного уровня;
- постоянный рост рейтинга техникума.

Портрет участников

Наставник. Ответственный профессионал своего дела, владеющий основами педагогики, методики и психологии подготовки студентов, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и участию в соревновательной или научно-исследовательской деятельности, участник образовательных, спортивных, творческих проектов, увлеченный педагог, способный передать свою «творческую энергию» своим наставляемым.

Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. *Пассивный.* Низко мотивированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа, не имеющий интересов вне учебной деятельности.

Вариант 2. *Активный.* Мотивированный к получению большего объема научной информации студент, желающий постоянно развивать собственные учебные, профессиональные или иные навыки обучающийся, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы

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

Учитывая текущий опыт работы колледжа, основными направлениями взаимодействия могут быть:

- взаимодействие «научный руководитель – студент», классический вариант осуществления научно-исследовательской деятельности, сбор и анализ материалов, подготовка работ, написание научных статей, публикации;
- взаимодействие «руководитель – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

– взаимодействие «руководитель – участник», психоэмоциональная и ценностная поддержка наставляемого наставником при подготовке к участию в различных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах или руководство кружковой деятельностью, волонтерским, «Билет в будущее» и т.д.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеаудиторной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, мероприятия недель цикловых комиссий колледжа, организация совместных конкурсов и научно-исследовательских, проектных работ, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество колледжа.

Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и организаций-партнеров с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди *основных задач* деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение числа потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной

перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников техникума.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник техникума.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Про активный студент колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к

процессам внутри колледжа.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы *«работодатель – студент»* различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие *«активный профессионал – равнодушный потребитель»*,
- мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие *«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»* – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие *«коллега – будущий коллега»* – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие *«работодатель – будущий сотрудник»* – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности.

В колледже: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в техникуме, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников техникума к участию

в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников колледжа, организаций-партнеров; Волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставников техникуме возможны:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте техникума;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития техникума. Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества и региона.

Возможны материальные и нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

студентов за выполняющих функции наставничества: объявление благодарности администрацией колледжа, награждение грамотой техникума, ходатайство перед учредителем о награждении, благодарственные письма родителям студентов-наставников;

педагогам или иным наставникам из числа родителей или социальных партнеров за выполняющих функции наставничества: объявление благодарности администрацией колледжа, награждение грамотой колледжа, ходатайство перед учредителем о награждении, установление стимулирующих выплат в соответствии с имеющимся локальным актом техникума.

Содержание реализации этапов Программы

Этап 1. Анализ условий и возможностей колледжа для внедрения Программы.

Необходимым и обязательным условием внедрения любой инициативы или инновационной деятельности является глубокий анализ имеющихся в образовательной организации условий, особенностей функционирования и сложившихся внутри колледжных традиций.

В связи с этим проводится сбор информации и анализ направлений деятельности колледжа с возможностью использования модели наставничества, обсуждаются кандидатуры для создания рабочей группы по реализации Программы, привлекаются представители социальных партнеров колледжа, проводится заседание методического совета с включением в повестку дня обсуждение вопросов внедрения модели наставничества в образовательную среду колледжа.

Этап 2. Создание условий для реализации Программы наставничества.

Данный этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне колледжа;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых;
- выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри колледжа эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества.

Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ, ответственные и ожидаемые

результаты этапов.

Этап 3. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем студентов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, текучка кадров, отсутствие мотивации у студентов, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни колледжа, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии коллективом и студентами. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Для получения данных используются разные каналы: интервью с родителями и кураторами, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

Этап 4. Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа, как с внутренним, так и с внешним контуром.

Работа с *внутренним контуром* включает действия по формированию базы из числа: студентов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, спортивных секций, для руководства волонтерским и кадетским движением, проектной деятельностью, исследовательской работой, подготовкой участников, «Билет в будущее»);

педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей студентов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа с *внешним контуром* на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в

поддержке колледжа, сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); представители других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает: распространение информации о целях и задачах программы, взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах, мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы в колледже должны быть сформированы три основные базы:

база выпускников: система, включающая успешных студентов или уже трудоустроенных выпускников, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку колледжа и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

база наставников от организаций-партнеров: система, включающая опытных профессионалов от предприятий и организаций, которые заинтересованы в развитии будущих должным образом подготовленных кадров (может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию);

база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в колледже плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

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

Этап 5. Отбор и обучение наставников

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

Для отбора наставников необходимо: разработать критерии отбора в

соответствии с запросами наставляемых; выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; сформировать базу отобранных наставников (Материалы приложения).

Документы для отбора наставников

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Анкета должна содержать сведения о кандидате, 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.

Следующим важным элементом процедуры отбора выступает собеседование, перечень вопросов, которые необходимо задать претенденту, включающих информацию о нем самом, его личных качествах, практических ожиданиях.

Необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и уровень контроля за результатами реализации программы. Собеседование не должно быть односторонним, необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность. (Приложение - Манифест наставника).

Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с подростками, усилить коммуникативные навыки и т.д.);
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;
- выбрать форматы обучения преподавателей.

Важной частью обучения являются наставнические сессии, позволяющие наставникам научиться выстраивать доверительные отношения с обучающимися. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары.

К обучению важно привлекать специалистов в области наставнической деятельности, бывших наставников и наставляемых.

Процесс обучения делится на два этапа - первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными

целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему и инструментальному.

Развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого; *инструментальный стиль* концентрируется на целенаправленной деятельности, развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению.

Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать - это установление позитивных личных отношений с наставляемым, качество которых зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого- педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого - ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

Оказание помощи наставляемым в развитии жизненных навыков – это еще одна важнейшая задача, основанная на формировании жизненных целей, принятии решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное

планирование.

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группам - третья задача. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.

Четвертая задача - помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

В качестве дополнительных мероприятий кураторы могут организовать встречу как с выпускниками наставнических программ, так и действующих наставников. На этих встречах происходит обмен опытом, выявление трудностей и проблем. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки, которая в будущем оформится во всероссийское наставническое движение и ускорит интеграцию модели во все уровни образования, предоставив участникам необходимую поддержку и набор лучших практик.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков XXI века и т.д.

Результатом реализации 5 этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых колледжа.

Этап 6. Формирование наставнических пар или групп

Основная задача этапа - сформировать пары или группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

- *провести общую встречу* с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате, когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого;
- *закрепить результат* - необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары

или группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.

Этап 7. Организация работы наставнических пар или групп

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

Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.

Первая встреча-знакомство Участники: куратор, наставник, наставляемый. Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников. Время: 30-40 минут. *Представление наставника* - используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе. Рекомендуемые пункты:

Кто я, чем занимаюсь? Почему я хочу быть наставником? Мой опыт.

Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? Что мне важно увидеть в наставляемом? *Представление наставляемого* - наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача - рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Обязательные пункты: Кто я, чем занимаюсь? Почему мне хочется принять участие в программе? Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать? Что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес - куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т.д.). Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

Описание правил взаимодействия - куратор представляет участникам Манифест и кодекс наставника, описывает срок и программы (если известны заранее), важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений), необходимости честной и открытой коммуникации, личных границ взаимодействия, обмена контактами.

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) целью первую встречу, назначают ее время.

Пробная рабочая встреча.

Участники: наставник, наставляемый

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений. Время: по желанию участников, до часа.

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи,

предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи или теста и т.д. Для первой встречи лучше не использовать совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д..

Рефлексия. По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отразить свои отношения. Рекомендуемые пункты: 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, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

Планирование основного процесса работы.

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: 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. Время: 1 -1,5 часа.

Желания и ресурсы. Вместе с куратором пара или группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены. Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений или ощущений/предметов. После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица: Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?

Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?

Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?

Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?

Цели и результаты. После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы.

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в таблицу или в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для

своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары или команды, а также награждения самого наставника.

Результаты встречи-планирования: определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

Совместная работа наставника и наставляемого.

Участники: наставник, наставляемый (куратор - при необходимости)

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов, время: одна встреча - от 1 часа, длительность всех встреч - в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца. Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в колледже, организации-партнера, так и на стороне; могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях или созвонов не регламентируется (результаты в любом случае фиксируются).

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу.

Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занесли их в дневник): Приблизились ли мы сегодня к цели? Что сегодня получилось хорошо? Что стоит изменить в следующий раз? Как я сейчас себя чувствую? Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, если речь идет о формах «педагог-педагог», «студент-студент». Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Итоговая встреча. Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать

информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении. Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

Что самого ценного было в вашем взаимодействии? Каких результатов вы достигли? Чему вы научились друг у друга? Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели. Как вы изменились? Что вы поняли про себя в процессе общения? Чем запомнилось взаимодействие?

Есть ли необходимость продолжать работу вместе? Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы. Также куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших команд и наставников и просит пару или команду подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, по возможности, в базу успешных наставнических практик.

Результаты этапа: пара или группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

Результатом 7 этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары или группы.

Этап 8. Мониторинг результативности реализации Программы. Корректировка

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу: сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

Сбор информации о результативности реализации Программы наставничества проводится в сроки указанные в Дорожной карте, информация

поступает от кураторов направлений работы колледжа (согласно утвержденного состава рабочей группы), сбор и техническую обработку информации осуществляют педагоги-психологи, методическая служба колледжа.

В Программу вносится соответствующая корректировка.

Результат этапа: обработанная информация мониторинга размещается на сайте и служит основанием для составления отчета по итогам реализации Программы колледжа.

Этап 9. Подведение итогов реализации Программы

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или 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.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Этап проводится в три шага.

Первый шаг завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар или групп.

Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации.

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

Второй шаг завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения - это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в колледже. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Третий шаг - завершения программы: публичное подведение итогов и

популяризация практик - проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников. В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители организаций-партнеров, родители, администрация округа и региона. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

На мероприятие необходимо пригласить следующие целевые аудитории: студентов и сотрудников колледжа; выпускников; друзей и близких наставляемых; представителей организаций-партнеров, на которых работают наставники, участвовавшие в программе; представителей социальных партнеров колледжа; специалистов и волонтеров, участвовавших в организации программы; журналистов региональных СМИ и лидеров мнений; представителей органов власти и т.д.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории. Кроме того, подведение итогов в формате открытого праздничного мероприятия может усилить позиции колледжа, повысить ее престиж среди потенциальных студентов и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития студентов.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности колледжа в вопросах наставничества, запущен процесс пополнения базы наставников.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

В части оценки Программы целевой модели наставничества обучающихся ОБПОУ «Курский автотехнический колледж» на 2020-2021 учебный год 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.

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 обучающихся.

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;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- 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.

Мониторинг в наставнической деятельности понимается 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.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

состоит из двух основных этапов:

- качество реализации Программы наставничества;
- мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или 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 (подробно описано в Приложении 4 «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества»).
2. . Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

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 опросника будет предоставлен SWOT-анализ (см. Таблица 4) реализуемой программы наставничества.

Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- O – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы)

SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем 5 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 рекомендуется проводить и анализировать куратору 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.

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.

Мониторинг влияния программ на всех участников.

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: глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый; оценка динамики характеристик образовательного процесса; анализ и корректировка сформированных стратегий образования 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 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.

Среди оцениваемых результатов: вовлеченность студентов в образовательный процесс; успеваемость студентов; сфера интересов студентов; ведущая ролевая модель; уровень сформированности гибких навыков; субъективное переживание счастья; субъективная оценка состояния здоровья; уровень личностной тревожности (для студентов); понимание собственного будущего (для студентов); эмоциональное состояние при

посещении колледжа (для студентов); желание высокой успеваемости (для студентов); уровень профессионального выгорания (для педагогов); удовлетворенность профессией (для педагогов); психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов); успешность (для работодателей); ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей); ожидаемый/реальный уровень осведомлённости в профессии или организации у наставляемого (для работодателей); ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей); ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

МЕТОДИКА СБОРА ДАННЫХ И ПОДСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЯ ПО КОЛИЧЕСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ВОВЛЕЧЕННЫХ В РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Внедрение с 1 июля 2020 года методологии наставничества должно обеспечить к концу 2024 года вовлечение в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования на территории Курской области. При этом в 2020 году не менее 20 %, в 2021 году не менее 40 %, в 2022 году не менее 50 %, в 2023 году не менее 55 % от общего числа обучающихся по программам среднего профессионального образования должны быть вовлечены в различные формы наставничества, в том числе с привлечением в роли наставников работников предприятий и организаций из реального сектора экономики.

В ходе реализации программ наставничества поэтапно проводится сбор и обработка информации о Программе наставничества или отдельных ее элементах. Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения целевой модели наставничества осуществляет ответственный куратор внедрения целевой модели в образовательной организации через персонифицированный учет участников программ наставничества, курируемых заместителями директора или иными представителями администрации и структурных подразделений колледжа по направлениям работы (состав рабочей группы).

На первом этапе мониторинга необходимо провести изучение (оценку) качества реализуемых программ наставничества, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый», что поможет выявить соответствие условий реализации программы требованиям и принципам выбранной формы наставничества, отследить динамику развития запланированных показателей (результатов).

Мониторинг программы наставничества включает оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и проводится не менее двух раз за период наставничества: промежуточный и итоговый. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы по всем формам наставничества, анкеты куратора, наставника и наставляемых, дополнительные материалы для тестирования и оценки личностных результатов участников Программы наставничества разрабатываются педагогом-психологом, социальным педагогом, методической службой, обсуждаются на заседаниях методического совета колледжа и цикловых

Результатом реализации Программы будет являться аналитика наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожидаемыми и фактическими результатами участников программы наставничества.

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

Соответствующая отметка должна быть проставлена в базе наставляемых ответственным куратором внедрения целевой модели в образовательной организации.

С целью персонифицированного учета обучающихся, участвующих в программах наставничества в качестве наставника или наставляемого образовательные организации заполняют специальные формы баз наставников и баз наставляемых и размещают их на вкладке официального сайта образовательной организации.

В соответствии с показателями регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» ежегодно (к 31 декабря текущего года) формируется информационно-аналитический отчет о внедрении методологии наставничества и вовлечении обучающихся по программам среднего профессионального образования на территории Курской области в различные формы наставничества.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданных обстоятельствах 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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных 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 педагогов. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – 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, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (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.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Конституция Российской Федерации
2. Гражданский кодекс Российской Федерации
3. Трудовой кодекс Российской Федерации
4. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»
5. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»
6. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»
7. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
8. Кондратьева И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях.-Личность: ресурсы и потенциал.- <http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>
9. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года №1662-р. - [Электронный ресурс] - <http://base.garant.ru/194365> (дата обращения 30.08.2016).
10. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.-С.4.
11. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. N 2950-р)». 48. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрирован в Минюсте России 21.10.2011 N 22111) – [Электронный ресурс] - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120902/ - (дата обращения 11.09.2016). 49.Райфшнайдер Т.Ю. Проксимальность личности как составляющая компетенции обучающихся в области профилактического образования / Преемственность в образовании. - № 6(11). - 2014. – [Электронный ресурс] - <http://journal.preemstvennost.ru>

СОГЛАСИЕ НАСТАВНИКА НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Я, _____
(фамилия, имя, отчество полностью)

Место работы/учебы в настоящее время (в соответствии с Уставом организации):

Должность _____

Дата рождения (число, месяц, год): _____

Ученая степень _____

Отраслевые награды _____

Домашний телефон (с кодом) _____ Сотовый телефон _____

Адрес электронной почты: _____

в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных:

- фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, гражданства, домашнего адреса, номеров телефонов, адреса электронной почты, с целью формирования регламентированной отчетности (на бумажных носителях);
- фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, с целью размещения в региональной базе данных о наставниках;
- фамилии, имени, отчества, места работы, с целью размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте ОО.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Действия с персональными данными автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее письменное согласие действует до 31.12.202 года.

Согласие может быть отозвано в письменной форме.

« _____ » _____ 20 ____ г. _____ подпись расшифровка

**СОГЛАСИЕ РОДИТЕЛЯ/ЗАКОННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ НА ОБРАБОТКУ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО**

Я, _____,
(ФИО родителя или законного представителя)
паспорт _____ выдан _____,
(серия, номер) (когда и кем выдан)

(в случае опекунства указать реквизиты документа, на основании которого осуществляется опека или попечительство)

являясь законным представителем несовершеннолетнего

(ФИО несовершеннолетнего)
приходящегося мне _____, зарегистрированного по адре-
су: _____

даю свое согласие на обработку в Наименование ОО _____
персональных данных несовершеннолетнего, относящихся исключительно к
перечисленным ниже категориям персональных данных: фамилия, имя, отчество; пол;
дата рождения; образовательная организация; информация о результатах конкурса.

Я даю согласие на использование персональных данных несовершеннолетнего
исключительно в следующих целях: индивидуальный учет результатов, публикация
списка наставляемых, а также хранение данных об этих результатах на бумажных и/или
электронных носителях.

Настоящее согласие предоставляется мной на осуществление действий в отношении
персональных данных несовершеннолетнего, которые необходимы для достижения
указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление,
хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание,
блокирование персональных данных, а также осуществление любых иных действий,
предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Я проинформирован, что Наименование ОО гарантирует обработку персональных
данных несовершеннолетнего в соответствии с действующим законодательством
Российской Федерации как неавтоматизированным, так и автоматизированным способами.

Данное согласие действует до достижения целей обработки персональных данных
или в течение срока хранения информации.

Я подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую по собственной воле и в
интересах несовершеннолетнего.

«___» _____ 202__ г. _____ / _____ /

Подпись Расшифровка подписи

План работы (дневник) наставника

План работы включает цели и задачи наставничества в каждой конкретной паре наставник – наставляемый; план-задание практики студентов – наставников мероприятий (работы) на весь период действия наставнической программы, лист самооценки с анализом собственной деятельности в процессе реализации наставнической программы и др.

Примерная форма дневника наставника:

Титульный лист

Наименование образовательной организации

ПЛАН РАБОТЫ (ДНЕВНИК) НАСТАВНИКА

на период реализации программы наставничества

с «_»_____20__г. по «_»_____20__г

Наставник _____

(Ф.И.О.) (должность)

Наставляемый _____

(Ф.И.О.) (должность)

Цель реализации наставнической программы:

Основные задачи:

Ожидаемые результаты:

2 и последующие листы

№	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Дата проведения мероприятия	Отметка о выполнении с анализом результата
1.				
2.				

Заключительные листы

Самооценка деятельности в процессе реализации наставнической программы (что получилось, над чем необходимо работать дальше)

Предложения о продлении (завершении) наставнической программы

Дата _____ Подпись наставника _____

Заключение куратора по результатам итогового мероприятия наставнической программы

Дата

Подпись куратора от ОО _____ (ФИО)

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

№ п.п.	ФИО 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	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения Программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

№ п.п.	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в Программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении Программы