

Департамент образования и науки Костромской области
Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Костромской машиностроительный техникум»

РАССМОТРЕНА
Педагогическим советом
от «18» сентября 2020 г.
Протокол № 1

СОГЛАСОВАНО
Советом техникума
от «21» сентября 2020 г.
Протокол №1

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
от «21» сентября 2020 г.
№ 197-о



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Областного государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Костромской машиностроительный техникум»
на период с 2020 г. по 2024 г.

Кострома, 2020 г.

Оглавление

	стр.
1. Паспорт программы наставничества	3
2. Анализ текущего состояния деятельности. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения	7
3. Цель и задачи программы наставничества	9
4. Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)	10
4.1. Проект «Студент – студент»	13
4.2. Проект «Педагог – педагог»	15
4.3. Проект «Педагог – студент»	17
4.4. Проект «Работодатель – студент»	19
5. Ресурсное обеспечение программы наставничества	22
5.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества	22
5.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества	22
5.3. Учебно-методическое обеспечение программы наставничества	24
5.4. Финансовое обеспечение программы наставничества	24
5.5. Материально-техническое обеспечение программы наставничества	24
6. Этапы реализации программы	26
7. Ожидаемые результаты программы наставничества	29
8. Мониторинг реализации программы наставничества	30
9. Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации	33
10. Термины и определения	33
Приложение «Дорожная карта» ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум» по реализации программы наставничества на 2020 – 2024 гг.	35

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум» на 2020-2024 гг.
Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> – Конституция Российской Федерации; – Гражданский кодекс Российской Федерации; – Трудовой кодекс Российской Федерации; – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; – Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642). – Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». – Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». – Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». – Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы». – Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». – Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.); – Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); – Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; – Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; – Государственная программа Костромской области «Государственная программа Костромской области «Развитие образования» (утверждена постановлением администрации Костромской области от 26 декабря 2013 года № 584-а», с изм. от 12.05.2020г.).
Заказчик программы	Администрация ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум»
Разработчик программы	Совет областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской машиностроительный техникум» (далее – ПОУ).

Цель Программы	<p>Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального становления обучающихся и педагогов ПОУ с использованием различных форм наставничества.</p> <p>Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.</p>					
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в процессе наставничества. 2. Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров ПОУ. 3. Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг ПОУ, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками. 4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействовать его профессиональной ориентации. 5. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал обучающихся, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории. 6. Улучшить показатели ПОУ в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности. 					
Сроки и этапы реализации Программы	<p>I этап – подготовительный - подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь – октябрь 2020 г.)</p> <p>II этап – основной (ноябрь 2020 года - ноябрь 2024 гг.)</p> <ol style="list-style-type: none"> а) формирование базы наставляемых. б) формирование базы наставников. в) отбор и обучение наставников. г) формирование наставнических пар/групп. д) организация работы наставнических пар/групп. <p>III этап – завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (декабрь 2024г.)</p>					
Портфель (перечень) проектов Программы	<p>Проекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Студент – студент» - «Педагог – педагог» - «Педагог – студент» - «Работодатель – студент» 					
Целевые индикативные показатели реализации Программы	<i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i>					
	<p>Наименование показателя</p> <p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)</p> <p><i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i></p>	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в	50	55	60	70	85

<p>программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</p>					
В области развития кадрового потенциала					
Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
<p>Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов-молодых специалистов ПОУ)</p>	10	20	35	50	70
<p>Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, с которыми заключено соглашение, вошедших в программу наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий (организаций), вошедших в программу наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий (организаций) с которыми ПОУ заключено соглашение)</p>	2	5	10	20	30
В области достижений обучающихся					
Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
<p>Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ)</p>	10	20	35	50	70
<p>Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</p>	2	4	6	8	10
<p>Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием</p>	10	20	30	40	50

	дистанционных образовательных технологий, % (отношение количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся с ограниченными возможностями здоровья ПОУ)					
Источники финансирования Программы	Финансирование не планируется.					
Ожидаемые результаты Программы	<p>В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - измеримое улучшение показателей ПОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников. 					
Контроль за исполнением Программы	<p>Куратор программы обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования и науки Костромской области (внешняя экспертиза).</p> <p>Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.</p> <p>Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета ПОУ.</p> <p>Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.</p>					
Дата утверждения Программы	«21» сентября 2020 г					

II. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум» имеются необходимые учебно-методические, материально-технические, управленческие, финансовые, кадровые ресурсы, тем не менее, существует ряд проблем, которые необходимо решить ПОУ посредством наставничества. А именно: ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению; устаревание рабочих резервов, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

С помощью внедрения наставнических программ в ПОУ и на предприятия региона можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов; можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

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

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

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

Проблемы обучающихся ПОУ, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;
- невозможность реализовать свой профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.
- не включенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие неприятия обучающегося коллективом.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

– создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

– формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

– развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

– формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

– создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

– адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

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

Для ПОУ наставничество позволит получить следующие результаты:

– измеримое улучшение показателей ПОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

– рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

– улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

– привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Реализация программы наставничества в ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум» опирается 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 наставляемого** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы

максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

– **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

– **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

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

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

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

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

III. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

1.2. Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов ПОУ с использованием различных форм наставничества.

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

– Создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в процессе наставничества.

– Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров ПОУ.

– Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг ПОУ, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

– Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействовать его профессиональной ориентации.

– Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал обучающихся, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории.

– Улучшить показатели ПОУ в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности.

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

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

1. Механизм управления реализацией программы.
2. Механизм взаимодействия участников программы: внутренний и внешний контур.
3. Функциональный механизм реализации программы: «Дорожная карта», «Индивидуальный План осуществления наставничества».

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

Этап	Работа внутри ПОУ	Работа с внешней средой
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогических работников; - сформировать команду и выбрать куратора программы и кураторов проектов, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы: внутренние и внешние. 	<ul style="list-style-type: none"> - определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранных форм наставничества; - информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.
2. Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - информировать родителей, педагогических работников, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы групп, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. 	
3. Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске программы; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогических работников и обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников
4. Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора наставников под эти запросы; - организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь психологов, сотрудников СУЗов, менторов к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения
5. Формирование наставнических	<ul style="list-style-type: none"> - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар/групп; - обеспечить психологическое 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь психологов, волонтеров, сотрудников СУЗов к формированию

пар/групп	сопровождение наставляемых, не сформировавшим пару/группу, продолжить поиска наставника-	пар/групп
6. Организация работы наставнических пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары/группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации (материалы по взаимодействию с наставляемыми); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых, кураторов проектов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы наставничества на их показатели; - разработать систему поощрений наставников 	<ul style="list-style-type: none"> - промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы через медиа с целью актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7. Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов проектов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризация лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь сотрудников СУЗов, психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

В Таблице № 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации» представлены основные этапы реализации программы наставничества в ПОУ, а также соответствующие им мероприятия внешнего и внутреннего контуров для распределения процессов, назначения ответственных и контроля.

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

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, встречи выпускников, форумы и т.п.);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями предприятий, сторонних педагогов и психологов).

Работу с внешней средой осуществляют:

- директор и администрация ПОУ;
- куратор программы наставничества и кураторы проектов ПОУ;

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри ПОУ:

– взаимодействие с административной командой, педагогами, психологом и активными обучающимися для выбора куратор программы и кураторов проектов, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

– взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

– взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Работу с внутренней средой осуществляют:

- администрация ПОУ;
- куратор программы наставничества и кураторы проектов наставничества;
- председатели методических комиссий;
- педагоги-психологи;
- педагогические работники
- наставники-участники программы (на поздних этапах и частично).

Наставничество в ПОУ реализуется по следующим направлениям:

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

– методическое наставничество – наставничество методистов над педагогами;

– конкурсное наставничество – наставничество преподавателей и мастеров производственного обучения над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills и Абилимпикс и др.;

– социальное наставничество – наставничество педагогических работников над обучающимися, нуждающимися в особой поддержке;

– студенческое наставничество – наставничество успешных обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися.

Поддержка системы наставничества в ПОУ осуществляется через создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Формы поддержки наставничества:

- нематериальные (моральные) формы поддержки;

- геймифицированная иерархия наставников с целью повышения лояльности участников и установления дополнительной системы мотивации.

Популяризация роли наставника осуществляется посредством публичного признания значимости работы наставников для ПОУ и региона в целом, повышение их авторитета в коллективе.

Меры популяризации наставничества:

– поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на официальном сайте ПОУ и в социальных сетях;

– вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;

– размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;

– предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;

– возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии и т.д.);

– благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;

Для успешной реализации программы наставничества в ПОУ предусматривается 4 формы наставничества.

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

При организации наставничества в ПОУ могут применяться формы наставничества:

- «Студент – студент»
- «Педагог – педагог»
- «Педагог – студент»
- «Работодатель – студент».

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

4.1. Проект «Студент – студент»

Предполагает взаимодействие обучающихся ПОУ, 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.

Проект	«Студент – студент»
Куратор проекта	В соответствии с приказом по учреждению
Участники проекта	Наставник – активный обучающийся старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами или обучающийся очно-заочной формы обучения Наставляемый – обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением или студент с особыми образовательными потребностями (включая лиц с ОВЗ)
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – ноябрь 2024г.
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Задачи: 1. Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций. 2. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 3. Создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации. 4. Формирование устойчивого ученического сообщества и сообщества благодарных выпускников.
Планируемые мероприятия	1. Подготовка условий для запуска проекта наставничества. 2. Формирование базы данных наставляемых. 3. Формирование базы данных наставников. 4. Отбор и обучение наставников. 5. Формирование наставнических пар/групп. 6. Организация работы наставнических пар/групп. 7. Завершение наставничества.

Планируемые результаты	<p>1. Повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к ПОУ.</p> <p>2. Студенты-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> –Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации; –Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; –Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; –Снижение числа обучающихся, имеющих асоциальное поведение; –Снижение числа жалоб от родителей и педагогических работников, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и ПОУ.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка наставнической программы. 2. Определение эффективности взаимодействия всех участников наставнической деятельности. 3. Изменения в личности наставляемого-участника
Портрет участников. Наставник	<p>Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель ПОУ и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни ПОУ (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p>
Портрет участников. Наставляемый	<p>Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ, отстраненный от коллектива.</p> <p>Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент»	<ul style="list-style-type: none"> – 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 наставничества	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.</p> <p>Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная</p>

в рамках образовательной программы	организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	Риски: Организационные, информационные и управленческие риски. Низкая мотивация участия в программе наставничества. Пути устранения рисков: Перспективное и текущее качественное планирование реализации программы, обеспечение мониторинга ее реализации и оперативного внесения необходимых изменений. Информирование, консультирование родителей, обучающихся, педагогических работников о роли наставничества
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Педагог – студент» «Работодатель – студент»

4.2. Проект «Педагог – педагог»

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

Проект	«Педагог - педагог»
Куратор проекта	В соответствии с приказом по учреждению
Участники проекта	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 учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Наставляемый – «молодой» педагог
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - ноябрь 2024г.
Цели и задачи	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ПОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи: 1. Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 2. Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса; 3. Ориентация начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 4. Привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; 5. Ускорение процесса профессионального становления педагога
Планируемые мероприятия	1. Подготовка условий для запуска проекта наставничества. 2. Формирование базы данных наставляемых.

	<p>3. Формирование базы данных наставников.</p> <p>4. Отбор и обучение наставников.</p> <p>5. Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>6. Организация работы наставнических пар/групп.</p> <p>7. Завершение наставничества.</p>
Планируемые результаты	<p>Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ПОУ, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Учителя-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.</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; – рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данной организации; – качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах; – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка наставнической программы. 2. Определение эффективности взаимодействия всех участников наставнической деятельности. 3. Изменения в личности наставляемого-участника
Портрет участников. Наставник	<p>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.</p>
Портрет участников. Наставник-консультант	<ul style="list-style-type: none"> – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста
Портрет участников. Наставник-предметник	<ul style="list-style-type: none"> – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
Портрет участников. Наставляемый	<p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p>Специалист ПОУ, 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.</p>
Вариации ролевых моделей внутри	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей ПОУ и ресурсов наставника.</p>

формы «педагог – педагог»	<p>— взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>— взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>— взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;</p> <p>— 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.).</p>
Область применения формы наставничества «педагог – педагог»	<p>Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в ПОУ, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в ПОУ: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.</p>
Риски реализации проекта и пути их минимизации	<p>Риски: Организационные, информационные и управленческие риски. Низкая мотивация участия в программе наставничества.</p> <p>Пути устранения рисков: Перспективное и текущее качественное планирование реализации программы, обеспечение мониторинга е реализации и оперативного внесения необходимых изменений. Информирование, консультирование родителей, обучающихся, педагогических работников о роли наставничества</p>
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	<p>Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Педагог – студент»</p>

4.3. Проект «Педагог – студент»

Форма предполагает взаимодействие педагогических работников и обучающихся ПОУ, при которой педагогический работник оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Наставничество педагогов позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Проект	«Педагог – студент»
Куратор проекта	В соответствии с приказом по учреждению
Участники проекта	Наставник – опытный педагог, обладающий, хорошо развитой эмпатией, наставляемый – обучающийся демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты и проблемы в поведении или обучающийся с особыми образовательными потребностями (включая обучающихся с ОВЗ)
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - ноябрь 2024г.
Цели и задачи	<p>Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).</p> <p>Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями, формирование устойчивого студенческого школьного сообществ.</p>
Планируемые мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка условий для запуска проекта наставничества. 2. Формирование базы данных наставляемых. 3. Формирование базы данных наставников. 4. Отбор и обучение наставников. 5. Формирование наставнических пар/групп. 6. Организация работы наставнических пар/групп. 7. Завершение наставничества.
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ПООУ; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности.
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – 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
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка наставнической программы. 2. Определение эффективности взаимодействия всех участников наставнической деятельности. 3. Изменения в личности наставляемого-участника
Портрет участников. Наставник	Неравнодушный педагог - профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – студент»	— взаимодействие «лидер – пассивный» , психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; — взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель» , мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
Область применения наставничества в рамках образовательной программы	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности. Возможно совместное участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	Риски: Организационные, информационные и управленческие риски. Низкая мотивация участия в программе наставничества. Пути устранения рисков: Перспективное и текущее качественное планирование реализации программы, обеспечение мониторинга е реализации и оперативного внесения необходимых изменений. Информирование, консультирование родителей, обучающихся, педагогических работников о роли наставничества
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент – студент» «Педагог – педагог» «Работодатель – студент»

4.4. Проект «Работодатель – студент»

Проект предполагает создание органичной системы взаимодействия ПОУ 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

Проект	«Работодатель – студент»
Куратор проекта	В соответствии с приказом по учреждению
Участники проекта	Наставник – сотрудники предприятия, с которым заключен договор, наставляемый – обучающийся с низкой или активной профессиональной ориентацией и жизненной позицией
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - ноябрь 2024г.
Цели и задачи	Цель: получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

	<p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, 3. Повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, 4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии, 5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
Планируемые мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка условий для запуска проекта наставничества. 2. Формирование базы данных наставляемых. 3. Формирование базы данных наставников. 4. Отбор и обучение наставников. 5. Формирование наставнических пар/групп. 6. Организация работы наставнических пар/групп. 7. Завершение наставничества.
Планируемые результаты	<p>Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающимся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.</p> <p>Адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы.</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Улучшение образовательных результатов; – Численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; – Увеличение процента обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; – Увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления; – Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия; – Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; – Численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ПОО.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка наставнической программы. 2. Определение эффективности взаимодействия всех участников наставнической деятельности. 3. Изменения в личности наставляемого-участника
Портрет участников. Наставник	<p>Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией.</p> <p>Имеет стабильно высокие показатели в работе.</p> <p>Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.</p> <p>Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в</p>

	<p>общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник ПОУ.</p>
<p>Портрет участников. Наставляемый</p>	<p>Вариант 1. Активный. Проактивный обучающийся ПОУ с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умений.</p> <p>Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный обучающийся ПОУ, 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 ПОУ.</p>
<p>Возможные варианты взаимодействия</p>	<p>— 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;</p> <p>— взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;</p> <p>— 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;</p> <p>— взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p>
<p>Область применения</p>	<p>В рамках основной профессиональной образовательной программы или внеурочной деятельности. В ПОУ: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.</p>
<p>Риски реализации проекта и пути их минимизации</p>	<p>Риски: Организационные, информационные и управленческие риски. Низкая мотивация участия в программе наставничества. Пути устранения рисков: Перспективное и текущее качественное планирование реализации программы, обеспечение мониторинга ее реализации и оперативного внесения необходимых изменений. Информирование, консультирование родителей, обучающихся, педагогических работников о роли наставничества</p>
<p>Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ</p>	<p>Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент – студент» «Педагог – студент»</p>

V. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

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

Нормативную правовую базу наставнической деятельности *обеспечивают*:

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

Наставническую деятельность *регламентируют*:

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Программа развития областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской машиностроительный техникум» на период 2018-2022 годы, утв. Приказом директора от 31.08.2018г. №244.
- Положение о наставничестве ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум», утв. приказом от «21» сентября 2020г. № 196.

5.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;
- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и

участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

– вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых ПОУ;

– вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, авторы учебных пособий и материалов, участники или ведущие вебинаров и семинаров), склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

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

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

Наставляемым может стать любой студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу; молодой специалист, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости и т.п.

- *Наставник* – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ПОУ, педагоги и иные должностные лица ПОУ, сотрудники организаций-партнеров.

- *Куратор проекта* – сотрудник ПОУ, назначаемый директором ПОУ.

Куратор проекта организует и контролирует взаимодействие наставника и наставляемого, собирает информацию от участников наставничества для мониторинга результатов программы.

Проект наставничества – это план мероприятий по реализации выбранной формы наставничества в ПОУ.

При организации наставничества в ПОУ могут применяться 4 проекта наставничества:

- «Студент – студент»
- «Педагог – педагог»
- «Педагог – студент»
- «Работодатель – студент».

- *Куратор программы* – сотрудник ПОУ.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора программы с двумя базами:

1. База наставляемых.
2. База наставников.

В задачи куратора программы входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг

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

5.3. Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

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

Учебно-методическое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- формирование баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
- разработка и формирование комплекта диагностического материала для мониторинга участников программы на «входе» и «выходе» из программы наставничества;
- обеспечение методическим материалом кураторов проектов и куратора программы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества.
- обеспечение методическими и дидактическими материалами наставников и наставляемых для организации взаимодействия и реализации поставленных целей и задач наставничества.

5.4. Финансовое обеспечение программы наставничества

Финансирование программы наставничества не планируется.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Предложения по корректировке Программы подаются куратором рабочей группы и утверждается директором ПОУ.

Выполнение Программы контролируется: директором и администрацией ПОУ.

Функции ПОУ по реализации наставнических программ:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;
- участие в осуществлении персонифицированного учета обучающихся, участвующих в наставнических программах;
- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

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

5.5. Материально-техническое обеспечение программы наставничества

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум» расположенная в двух корпусах:

- учебный корпус «А» (здание учебного корпуса, производственных мастерских, общественно-бытового блока), город Кострома, улица Фестивальная, дом 31;

Лаборатория вычислительной техники, архитектуры персонального компьютера и периферийных устройств; Кабинет-лаборатория аппаратного и программного обеспечения; Кабинет информатики и информационных технологий; Кабинет мультимедиа-технологий; Лаборатория электронной техники, измерительной техники, радиотехники; Лаборатория вычислительной техники, технического обслуживания и ремонт радиоэлектронной техники; Лаборатория материаловедения, электрорадиоматериалов и радиокомпонентов; Электромонтажная мастерская, мастерская наладки и регулировки радиоэлектронной техники; Слесарная мастерская; Учебный центр логистики; Лаборатория технических средств обучения; Лаборатория технического оснащения торговых организаций.

- учебный корпус «В» (здание учебного корпуса, производственных мастерских), город Кострома, улица Локомотивная, дом 2.

Кабинет-лаборатория метрологии, стандартизации и сертификации; Лаборатория материаловедения; Лаборатория программного управления станками с ЧПУ; Слесарная мастерская №1; Мастерская металлообработки (механическая); Участок станков с ЧПУ; Лаборатория профессиональных проб и практик (Образовательный Технопарк); Токарная мастерская; Сварочная мастерская; Лаборатория ремонта двигателей, трансмиссий, ходовой части и механизмов управления; Лаборатория диагностики электрических и электронных систем автомобиля; Кабинет-лаборатория технического обслуживания и ремонта автомобилей; Мастерская-лаборатория по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей с участками (постами); Мастерская по устройству автомобилей; Автодром; Лаборатория изобразительных искусств; Лаборатория композиции и дизайна; Ювелирная мастерская; Учебная мастерская (паялка, отбелка); оградочная мастерская.

Библиотека, столовая, медпункт, 2 общежития, спортивный зал, актовый зал

VI. Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в ПОУ включает три основных этапа:

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

II этап – основной этап;

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

Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 2 «Этапы реализации программы наставничества в ПОУ».

Таблица 2. Этапы реализации программы наставничества в ОГПОУ «Костромской машиностроительный техникум»

	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри ПОУ	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества сентябрь 2020г. - октябрь 2020г.	Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. Задачи: — получить поддержку концепции наставничества внутри и вне ПОУ, — собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.	Дорожная карта реализации наставничества, определяющая поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).	обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогических работников; - сформировать команду и выбрать кураторов проекта и куратора программы, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние	- определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;
2	Основной этап:				
2.1	Формирование базы Наставляемых 2020г. – 2024 г. (в течение всего периода реализации программы)	Выявление конкретных проблем обучающихся ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества.	Сформированная база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.	- информировать родителей, педагогических работников, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы групп, педагоги-психологи, заведующие корпусами), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;	-
2.2	Формирование базы Наставников 2020г. – 2024 г. (в течение всего периода)	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем	- информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогических работников и обучающихся;	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;

	реализации программы)				- мотивировать наставников
2.3	Отбор и обучение Наставников 2020г. – 2024 г. (в течение всего периода реализации программы)	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	Результаты отбора: Анкеты со сведениями о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Результаты обучения: Программа обучения, методические материалы в помощь наставнику, Обученные наставники под конкретные формы наставничества	- разработать критерии отбора наставников под эти запросы; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников; - организовать отбор и обучение наставников;	- привлечь психологов, к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через другие образовательные организации, гранты, конкурсы)
2.4	Формирование наставнических пар / групп 2020г. – 2024 г. (в течение всего периода реализации программы)	Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.	Общая встреча всех наставников и всех наставляемых. Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого.	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;	- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников СУЗов к формированию пар / групп;
2.5	Организация работы наставнических пар / групп ноябрь 2020г. - ноябрь 2024г.	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих	- встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча.	- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации /	- промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий

		сторон.		<p>материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников; 	цикл программы;
3.	Завершение наставничества декабрь 2024г.	Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	<p>Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества.</p> <p>Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом.</p> <p>Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества.</p> <p>Копилка лучших наставнических практик.</p> <p>Пополнение базы наставников.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей образовательных организаций, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

VII. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

Повышение эффективности системы образования через:

- измеримое улучшение показателей ПОУ (образовательных, спортивных, культурных);
- улучшение психологического климата в ПОУ,
- создание сообщества готового оказывать ей поддержку;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории;
- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона.

Целевые индикаторы и показатели

	Целевые индикаторы.	Плановые показатели по годам				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.	<i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i>					
1.1.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	55	60	70	85
1.2.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	55	60	70	85
1.3.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	10	20	30	40	50
1.4.	100% наставников прошли обучение по программам дополнительного образования по программе обучения наставничеству	100	100	100	100	100
2.	<i>В области развития кадрового потенциала</i>					
2.1.	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70
2.2.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10
2.3.	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Костромской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	5	10	20	30

3.	<i>В области достижений обучающихся</i>					
3.1.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70
3.2.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10

VIII. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

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

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

Цели и задачи первого этапа мониторинга:

Оценка качества реализуемой программы наставничества в ПОУ и ее эффективности в повышении социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и внешних участников программы наставничества.

Задачи:

1. Сбор обратной связи от участников и куратора (метод анкетирования);
2. Обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества;
3. Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
4. Определение условий эффективного наставничества;
5. Контроль показателей социального и профессионального благополучия;
6. Анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества в ПОУ, 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 вовлечения во внеурочную деятельность наставляемых;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе ПОУ и совместно с представителем предприятий;

- процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся ПОУ, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Этап 2. Мониторинг влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

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

Цели и задачи второго этапа мониторинга.

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

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

Задачи:

1. Научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
2. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
3. Определение условий эффективного наставничества;
4. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
5. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом успешного мониторинга будет оценка влияния программы наставничества на участников, и прогноз их дальнейшего развития; формирование отчета в виде статистического анализа собранных данных.

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс и мотивация на образовательный результат;
- уровень реализации образовательного потенциала студента;
- уровень сформированности профессиональной ориентации студентов;
- эмоционально-личностное, мотивационно-личностное и компетентностное состояние участников ПОУ в роли наставника или наставляемого;

- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- включенность молодого педагога в образовательный, воспитательный и др. сферы деятельности в ПОУ;
- ожидаемый/реальный уровень включенности в программу наставничества (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень осведомленности в профессии у наставляемого (для работодателей);

Показатели эффективности внедрения наставничества в ПОУ

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

1. В части оценки наставнической программы в ПОУ 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 образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

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

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

3. В части оценки относительных изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в ПОУ 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;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

IX. КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

	Риски	Мероприятия по устранению рисков
1.	Организационные, информационные и управленческие риски	Перспективное и текущее качественное планирование реализации программы, обеспечение мониторинга ее реализации и оперативного внесения необходимых изменений
2.	Недостаточность нормативно-правовой базы	Разработка нормативной базы ПОУ
3.	Недостаточность финансирования	Оптимальное использование всех возможных источников финансирования
4.	Низкая мотивация участия в программе наставничества	Информирование, консультирование родителей, обучающихся, педагогических работников о роли наставничества

XX 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 заданной обстоятельствами 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».

Наставляемым может стать любой студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу; молодой специалист, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости и т.п.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ПОУ, педагоги и иные должностные лица ПОУ, сотрудники организаций-партнеров.

Куратор проекта – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию проекта, определенной направленности

Проект наставничества – это план мероприятий по реализации выбранной формы наставничества («Студент – студент», «Педагог – педагог», «Педагог – студент», «Работодатель – студент»).

Куратор программы – назначенный приказом директора сотрудник, который отвечает за реализацию программы наставничества в ПОУ.

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.

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

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

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.

**«Дорожная карта»
ОГБПОУ «Костромской машиностроительный техникум» по реализации программы
наставничества на 2020 – 2024 гг.**

Наименование мероприятия	Ожидаемый результат	Срок реализации	Ответственный исполнитель
1. Подготовительный этап - Подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь – октябрь 2020 г.)			
1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы	Формирование нормативно-правовой базы по реализации программы наставничества в ПОУ	Сентябрь – октябрь 2020 г.	Рабочая группа
1.2. Информировать педагогического сообщества, обучающихся, выпускников ПОУ, представителями заинтересованных бизнес-сообществ, предприятий о реализации программы наставничества	Вовлеченность в программу наставничества	Октябрь 2020 г.	Заведующие, председатели методических комиссий, кураторы групп
1.3. Сформировать команду и выбрать кураторов проекта и куратора программы, отвечающих за реализацию программы	Определена команда по реализации программы наставничества	Сентябрь – октябрь 2020 г.	Заместитель директора, методист
1.4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты	Разработана Программа наставничества, Положение о реализации наставничества	Сентябрь 2020 г.	Рабочая группа
1.5. Определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние		Октябрь 2020 г.	Рабочая группа
1.6. Определить внешних партнеров по реализации программы наставничества	Заключение двухсторонних соглашений о наставничестве	Сентябрь – октябрь 2020 г.	Рабочая группа
2. Основной этап – Реализация программы наставничества (ноябрь 2020 – ноябрь 2024 г)			
2.1. Проведение анкетирования, собеседований среди обучающихся/педагогических работников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Формирование базы наставляемых и наставников	в течение всего периода реализации программы	Методист, педагоги-психологи
2.2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагогические работники) от третьих лиц: куратор группы, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Формирование базы наставляемых и наставников	в течение всего периода реализации программы	Кураторы проектов
2.3. Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных.	Формирование наставнических пар/групп.	в течение всего периода реализации программы	Методист
2.4. Оценка участников-наставляемых/наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Получение характеристик наставника/наблюдаемого до «вход» и после завершения «выход» программы	в течение всего периода реализации программы	Психолог

2.5. Отбор и обучение наставников	Получение необходимых компетенций по выполнению функций наставника	в соответствии с графиком обучения	Методист
2.6. Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора ПОУ	Формирование наставнических пар/групп.	в течение всего периода реализации программы	Методист
2.7. Проведение мероприятий согласно Индивидуальному плану осуществления наставничества	Организована работа наставнических пар/групп. Решены цели и задачи наставничества	в течение всего периода реализации программы	Кураторы проекта
3. Завершающий этап - Анализ результатов реализации программы наставничества (декабрь 2024г.)			
3.1. Сбор обратной связи от участников программы наставничества	Получение данных для мониторинга качества реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	Кураторы проектов
3.2. Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Получение данных для мониторинга качества реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	Психолог
3.3. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Получение данных для мониторинга качества реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	Психолог, Методист
3.4. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Отчет о реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	Методист
3.5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Отчет о реализации программы наставничества. База кейсов.	Декабрь 2024 г.	Методист
3.6. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Реестр итогов реализации программы наставничества	Декабрь 2024 г.	Методист
3.7. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Награждение лучших наставников.	Декабрь 2024 г.	Заместитель директора
3.8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Популяризация программы наставничества среди общественности	Декабрь 2024 г.	Преподаватель