

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Костромской областной институт развития образования»

**ИННОВАЦИОННАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В ОБРАЗОВАНИИ:
НАСТАВНИЧЕСТВО
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ
КОСТРОМСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Кострома, 2022

Составители:

КОЗЯВИНА Ирина Николаевна, старший преподаватель кафедры воспитания и психологического сопровождения ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»;

ВОРОНЦОВА Людмила Ивановна, заведующий отделом тьюторского сопровождения ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»;

КОМИСАРОВА Надежда Николаевна, заведующий отделом сопровождения инновационных проектов ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

Рецензенты:

АДОЕВЦЕВА Ирина Викторовна, декан факультета содержания и методики обучения ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования», кандидат педагогических наук, доцент;

ГУБАНОВ Сергей Александрович, руководитель по научно-методической работе и инновационному развитию ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»

И 665 Инновационная деятельность в образовании: наставничество в образовательных организациях Костромской области / Сост. Козявина И. Н., Воронцова Л. И., Комисарова Н. Н.; рец. Адоевцева И. В., Губанов С. А. — Электронное издание. — Электрон. текстовые и графич. дан. — Кострома: КОИРО, 2022. — Ок. 2,13 МБ. (142 с.)

В сборнике представлен опыт апробации форм наставничества «Ученик — Ученик», «Учитель — Ученик», «Учитель — Учитель», «Работодатель — Ученик», представленный в ходе реализации регионального проекта «Наставник+: Грани профессионализма» и форматы документов, разработанные участниками региональной инновационной площадки «Апробация механизмов реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях Костромской области».

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. ОПЫТ АПРОБАЦИИ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «НАСТАВНИК+: ГРАНИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА»	5
Козявина И. Н. Первые итоги реализации регионального проекта «Наставник+: Грани профессионализма»	5
Киселева О. А. Наставническая деятельность в рамках педагогического класса	9
Киреев М. А. Делаю как я: наставничество в среде обучающихся детского объединения дополнительного образования	13
Малышева А. С. Наставничество в деятельности Клуба любителей истории для учащихся средней и старшей школы	15
Иванова (Каргопольцева) Е. Е. Выстраивание модели наставничества литературно одаренных обучающихся во взаимодействии с Советом молодых литераторов Костромской областной писательской организации	21
Полетаева Н. А. Наставники не по приказу	25
Желнова Е. Ю., Перлова Л. Ю. Наставничество как ресурс личностного развития педагога и педагогического коллектива	28
Ракова Л. Л. Практика наставничества молодых учителей через работу методического объединения	32
Шуракова Н. И. Школьное лесничество: волонтерский экологический отряд	36
Пугачева А. П. Выстраивание траектории развития личностных качеств участников школьного лесничества	41
РАЗДЕЛ II. ФОРМАТЫ ДОКУМЕНТОВ ПО РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	43
Воронцова Л. И. Вместо предисловия: региональная инновационная площадка по наставничеству в СПО	43
Коллектив авторов ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж», ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум им. Ф. В. Чижова»:	
Программа наставничества ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум им. Ф. В. Чижова»	49

Программа наставничества ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж»	84
Положение о наставничестве ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум им. Ф. В. Чижова»	114
Положение о конкурсе «Наставник года» в ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж»	132
Показатели и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников	135
Лист оценки работы наставника	139
Анкета куратора	140

**ОПЫТ АПРОБАЦИИ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,
ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА
«НАСТАВНИК+: ГРАНИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА»**

**ПЕРВЫЕ ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА
«НАСТАВНИК+: ГРАНИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА»**

Козявина Ирина Николаевна,

старший преподаватель

ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

В современной педагогической практике приоритетные позиции снова занимает наставничество. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков [1] и ключевых и профессиональных компетенций. Наставничество позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого наставляемого, а также достичь цели и целевых показателей национального проекта «Образование»: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации исторических и национально-культурных традиций.

Наставничество способствует созданию системы профессионального и творческого становления детей и молодежи, позволяющей повысить эффективность в любой сфере деятельности через максимальное использование потенциала и возможностей человека в условиях вызовов инновационного развития России.

С 2019 году в Костромском регионе внедряется целевая модель наставничества в образовательных организациях.

С мая 2021 года для обучения и сопровождения наставников образовательных организаций, участников целевой модели реализуется региональный проект «Наставник +»: грани профессионализма».

Цель проекта – создание условий для формирования эффективной системы поддержки системы наставничества в педагогическом пространстве региона.

Основные задачи проекта:

- повышение уровня профессиональной готовности к реализации наставнической деятельности во всем ее многообразии форм и методов, видов взаимоотношений системы наставничества (учитель – учитель, учитель – студент, студент – студент, работодатель – студент и др.),
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов-наставников, системы повышения квалификации и обучения наставников,
- обобщение и распространение лучших практик наставничества в образовательной сфере региона,
- организация работы сетевого методического объединения «Наставник», оказание методической поддержки и сопровождения, взаимопомощи в педагогическом сообществе,
- содействие укреплению и повышению престижа педагогической наставнической деятельности в сфере образования,
- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов региона.

Участниками проекта стали более 200 человек. Учитывая эпидемиологическую ситуацию в стране, проект в 2021 году реализовывался в дистанционном формате. Определяя интернет-площадку проекта руководствовались тем, что она должна быть знакома и доступна для всех желающих. Так была создана страница проекта на базе площадки регионального сетевого методического объединения (РСМО) «Наставничество», где размещалась вся информация о проекте и материалы для наставников.

В рамках реализации проекта проводилось обучение наставников в форме постоянно действующего семинара, состоялась двухдневная многопредметная школа «Наставничество в образовательной организации: ресурс, ценности, возможности», проводились практикумы, работала «Педагогическая гостиная», проводились мастер-классы, наставники обменивались опытом, представляя свои практики, участвовали в марафоне, обсуждали проблемы по развитию наставничества.

Видеозаписи встреч и материалы выступлений участников, размещенные на цифровом ресурсе, позволяли подробнее изучить представленный опыт, обсудить его с коллективами своих организаций, использовать в практической деятельности.

Функционирует региональный проект «Наставник+»: грани профессионализма», в рамках которого для наставников и наставляемых организуются практикумы, социальные гостиные, марафоны, мастер-классы и другие формы активной работы

Стартом проекта стал методический семинар «Наставничество в образовательной организации: Что? Зачем? Как?», на котором рассматривались вопросы: зачем нужно наставничество, какие задачи можно решить в организации, используя технологию наставничества, определение модели наставничества под запросы образовательной организации. Участники проекта приняли участие в проектной сессии «Образ наставника в образовательных организациях Костромской области», определили цели работы наставника, роли наставника в образовательном процессе, формы воздействия на наставляемого, основные цели и смысл наставничества. Обобщив работу проектной сессии, можно сделать вывод, что наставник для специалистов системы образования ассоциируется со словом «опыт». Таким образом, наставник, по мнению участников проектной сессии, должен обладать опытом в той или иной сфере деятельности.

Практикумы были объединены темой «Эффективные инструменты в работе наставника». Участники практикумов познакомились с циклом наставничества, цифровыми инструментами в деятельности наставника, методами педагогической поддержки групповой работы в наставничестве. Практикумы позволили охватить широкий спектр вопросов, восполнить недостающие знания и отработать инструменты на практике.

В проекте активно работала «Гостиная наставника», в рамках которой проводились тренинги по развитию психолого-педагогической компетентности педагогов, выполняющих функцию наставника.

Тренинги были посвящены ряду аспектов: самоанализ и самопрезентация наставника; технологии эффективного общения наставников, психологические и этические аспекты наставничества.

Поскольку тренинги проводились в форме видеоконференции, для их проведения был разработан «Психологический практикум для наставников в системе образования», в ходе которого наставниками использовалась рабочая тетрадь, где они заполняли, а затем представляли все практические задания. Психологический практикум включал два психологических тренинга: «Самоанализ и самопрезентация наставника» и «Технологии эффективного общения наставников».

Целью тренинга «Самоанализ и самопрезентация наставника» стала оценка наставниками своих личностных ресурсов для составления своего резюме и работы в качестве наставника. Каждый наставник описывал и представлял свои сильные стороны, достижения, уникальность, причины и мотивацию выбора данной деятельности, а также составлял свою самопрезентацию.

Целью тренинга «Технологии эффективного общения наставников» стало развитие навыков конструктивного общения и способностей наставника делиться опытом/знаниями/умениями.

В ходе тренинга наставники обучались таким необходимым практическим навыкам как: принятие человека и установление доверия, развитие эмпатии, использование техники «активное слушание», невербальное сопровождение беседы, использование техники «Я-высказывание» и др.

Данные тренинги позволили обучить наставников психологическим аспектам общения с наставляемыми, которые пригодятся им в дальнейшей работе в сфере образования.

В рамках практических семинаров по популяризации лучших практик наставничества в образовательных организациях Костромской области были представлены практики наставничества в образовательных организациях по формам: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент», в мероприятиях приняли участие 124 человека. Были представлены практики с использованием как традиционного формата один на один, так и группового наставничества, наставничества в проектной деятельности, реверсивное наставничество и другие. С рядом практик вы сможете познакомиться в нашем сборнике.

Проведение мастер-классов наставников и наставляемых «Вместе к успеху», стало замечательной возможностью представления собственного опыта, видения путей и механизмов повышения эффективности и качества образовательной деятельности.

В социальной сети ВК, был организован марафон «Наставник+» призванный, поддержать и распространить позитивный опыт наставнической деятельности. В нем приняли участие десять наставнических пар и педагогических команд (пары/команды педагогов, выполняющих функции наставников и наставляемые педагоги) образовательных организаций нашей области. Участники представляли лайфхаки, описание успешного опыта наставничества, правил взаимодействия и т.п. в форме видеороликов, серии фотографий, плакатов, интеллект карт, чек листов и флаеров. В сети было организовано голосование. Марафон привлек внимание педагогического сообщества региона, более двух тысяч трёхсот семидесяти голосов было отдано за участников марафона. Работы наставников и наставляемых, набравшие большее количество баллов, были признаны победителями.

В декабре состоялся региональный круглый стол «Наставничество: сотрудничество, развитие, результат», в котором приняли участие 65 педагогических работников. На нём обсуждались актуальные вопросы: при каких условиях наставничество является фактором успешного профессионального становления педагога; реверсивное наставничество среди учителей Костромской области:

миф или реальность; каково место наставничества в формировании функциональной грамотности; когда наставничество является драйвером развития педагогов в конкурсном движении; наставничество в проектной деятельности обучающихся: точки блокировки, точки опоры и точки роста; какие инструменты эффективны при построении индивидуальной профессиональной траектории студентов. В ходе обсуждения были определены пути развития наставничества в регионе.

Кроме мероприятий практической направленности, проект включает и обучение педагогов. Так в 2022 году прошли обучение на курсах повышения квалификации «Наставничество» – 33 педагога нашего региона.

Проект будет продолжаться поскольку его реализация позволяет повысить качество и уровень базовых и профессиональных компетенций участников наставнической деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования. Кроме того, реализация проекта также способствует формированию внутри образовательной организации, а также вне ее при участии молодых специалистов, представителей предприятий и организаций, сообщества педагогов, обучающихся и родителей – новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого.

Литература:

1. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

НАСТАВНИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАМКАХ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КЛАССА

Киселева Ольга Александровна,

директор, педагог дополнительного образования
Центра «Уникум» города Буя Костромской области

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Вместе с тем сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода» обусловленная старением педагогических кадров, низким уровнем оплаты труда, снижением престижа профессии педагога.

Наиболее острой стоит проблема входа в педагогическую профессию, поэтому еще в школе необходимо готовить обучающихся к осознанному выбору педагогической Программа «Школа будущего педагога» помогает раннему самоопределению, формирует базу начальных знаний и умений по педагогическим профессиям, что способствует стремлению в дальнейшем к достижению высокого уровня профессионализма.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Школа будущего педагога (основы педагогики и психологии)» реализуется в течение двух лет и рассчитана на 156 часов учебного времени, включая 68 часов педагогической практики и педагогических проб, а также 20 часов летней педагогической практики в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей.

Дополнительно реализуется программа элективного курса «Организатор детского коллектива», рассчитанная на 32 часа учебного времени (1 час в неделю) как вариативная часть дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Школа будущего педагога» для подготовки учащихся к летней практике в детских оздоровительных лагерях.

Для формирования у обучающихся социально значимых мотивов деятельности и практического её осознания, которые во многом формируют способности соотносить свои поступки с интересами окружающих людей, необходим выход за пределы учебной деятельности, опыт социального взаимодействия. В рамках программы «Школа будущего педагога» создана система наставничества: обучающийся – обучающемуся.

Под наставничеством современная педагогическая наука понимает поддержку обучающегося, способствующую более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Основной идеей наставничества является организация работы в рамках профильного курса «Школа будущего педагога», где обучающиеся 2 года выступают в роли наставников в отношении обучающихся 1 года. Вообще, данные наставники лишь немного превосходят своих подопечных по навыкам и знаниям, поэтому выигрывают оба, как наставник, так и наставляемый

Девиз наставников: «Мы открываем ВМЕСТЕ то, что ЗНАЮ Я».

Ежегодно формируются пары или тройки, в которые входят обучающийся второго года и один-два обучающихся первого года.

На обучающегося-наставника возлагается большая ответственность и определенный перечень обязанностей.

Не каждый обучающийся 2 года по программе «Школа будущего педагога» является наставником. В число наставников выбираются обучающиеся, успешно освоившие программу 1 года обучения и прошедшие педагогическую практику в летнем оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей,

участвующие в проведении мероприятий муниципального уровня, региональных и всероссийских олимпиадах по педагогике и психологии, учащиеся с четко выраженной ориентацией на педагогические профессии.

Механизмом отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар являются персональные собеседования, анкетирование обучающихся 2-го года.

Задачи и функции наставников:

1. Установление контакта с наставляемыми, работа в парах, группах.
2. Создание благоприятных условий реализации образовательных и коммуникативных потребностей; разрешения возможных конфликтов;
3. Организационно-педагогическая деятельность (разработка и проведение учебных занятий, игр, мероприятий, мастер-классов).

Наставники-обучающиеся проводят мастер-классы по подготовке и проведению традиционных мероприятий, написанию конспектов занятий, оказывают помощь в подготовке к летней педагогической практике, региональной олимпиаде по педагогике «Опора Костромского края».

На муниципальном уровне Центром «Уникум» ежегодно организуется несколько традиционных творческих мероприятий, которые совместно готовят и проводят обучающиеся педагогического класса 1 и 2 года обучения: «Ученик года», конференция проектов и исследовательских проектов «Горизонты будущего», профориентационный квест «Выбор», праздник чествования победителей и призеров различных этапов Всероссийской олимпиады школьников «Ваш успех». Наставник и наставляемый совместно участвуют в разработке сценария мероприятия, а также являются ведущими. Обучающийся второго года, являясь организатором и ведущим мероприятия, помогает своему наставляемому советами, подбадривает, придает уверенности, помогает справиться с волнением, поскольку многие школьники становятся ведущими крупных муниципальных мероприятий впервые.

Обучающиеся 2 года, проходя профессиональные пробы, разрабатывают и проводят занятие по психологии или педагогике в группе 1 года обучения. После каждого урока, обучающиеся заполняют карты анализа урока, а педагог-обучающийся проводит самоанализ занятия, происходит общее обсуждение. Данная форма работы способствует самораскрытию личности обучающегося-педагога, повышает продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса.

Обучающиеся-наставники оказывают помощь наставляемым в подготовке к летней педагогической практике. Ежегодно в апреле в Центре «Уникум» проходит презентация проведенных ранее мероприятий и дневников летней педагогической практики выпускников-наставников педагогического класса. Обучающиеся 1 года обращаются к наставнику из своей пары за помощью в разработке

отрядных лагерных мероприятий. В мае происходит конкурс-презентация и защита методических разработок обучающихся первого года обучения, обучающиеся-наставники являются членами жюри данного конкурса, выставляют баллы, оценивают работы.

Еще одним этапом работы в практике наставничества является подготовка к региональной олимпиаде по педагогике «Опора Костромского края». Она заключается в совместном написании методических разработок, презентации прошлых олимпиадных работ. Причем в данной форме работы наставляемые вносят вклад в оформление олимпиадных заданий не меньше, чем обучающиеся-наставники.

Механизм и инструментарий наставников-обучающихся – это диагностики (опросники, беседы), не сложные тренинги, игры, тематические занятия, экскурсии, применение сценариев коллективно-творческого дела (мероприятия), конкурсы различного уровня, дневники педагогической практики и др.

Раз в неделю проходит собрание наставников в рамках учебных занятий по программе «Школа будущего педагога», где вместе с педагогом они обсуждают проделанную работу, анализируют результаты, пытаются найти новые способы взаимодействия. Педагог курса оказывает поддержку в работе наставникам, дает объяснения и советы, консультирует по существующим вопросам, контролирует их работу.

Одним из механизмов мотивации наставников являются благодарственные письма от Центра «Уникум», отдела образования администрации городского округа город Буй, приоритет при получении направления от муниципалитета для дальнейшего обучения.

Следует отметить, что участие в работе наставников возможно лишь тогда, когда обучающиеся видят в этом перспективу творческой деятельности, а также возможность реализации собственных возможностей и потребностей и имеют достаточную подготовку к данной деятельности.

У обучающихся в процессе наставнической деятельности формируются навыки самоорганизации, поскольку для того, чтобы быть примером, прежде всего необходимо стать требовательным к самому себе. В процессе наставничества обучающиеся проявляют свои организаторские и творческие способности. Большинство обучающихся, принявших участие в проекте наставничества продолжают обучение в вузах, получают педагогическое образование.

ДЕЛАЙ КАК Я: НАСТАВНИЧЕСТВО В СРЕДЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЕТСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Киреев Михаил Анатольевич,

педагог дополнительного образования

МБУ ДО Центр дополнительного образования «Восхождение»

городского округа город Шарья Костромской области

***Аннотация:** В данной статье представлен опыт применения проекта «Наставничество» в дополнительном образовании на примере работы объединения «Техническое моделирование и конструирование» Центра дополнительного образования «Восхождение» городского округа город Шарья.*

Наставничество – одна из перспективных форм работы с обучающимися. Есть несколько различных форм наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент». В данном материале рассмотрим первую форму – «ученик – ученик».

Почему была выбрана именно эта форма? В системе дополнительного образования она предоставляет возможности для развития и экспериментирования, дает толчок в применении новых методов подготовки учеников. Немаловажным моментом данной формы является возможность распределения времени и внимания при работе в группе – ученик-наставник, помогает уделить дополнительное время для учеников основной группы. Особенно это становится заметно на втором и последующих годах обучения, когда изучаемый ребятами материал становится более информативным и требующим большего объема знаний, внимания и навыков работы с различными приборами и инструментами. Применение наставничества на первом году обучения не даст такого результата по причине большего отсева учащихся – и это не секрет, так как не каждый с лету может определиться в своем выборе интересов, и привлечение к программе наставничества может на выходе дать нулевой результат.

По какому принципу шел подбор кандидатов? Для работы в этом направлении в качестве наставника был выбран ученик, занимающийся в объединении несколько лет, имеющий приличный объем знаний и умений и имеющий на своем счету не одно достижение – он участник и победитель многих муниципальных и региональных конкурсов, межмуниципальных соревнований по авиамodelьному спорту (3 место в соревнованиях по планерам F1N в 2019 году – запуск планеров с леера на время полета; два первых места в соревнованиях по планерам F1N в 2021 году – категория планеров для запусков в спортивном зале; неоднократный призер регионального конкурса «Дети, техника, творчество» 2019–2021 годов; призер регионального этапа Всероссийской олимпиада учебных, научно-исследовательских проектов детей и молодежи «Созвездие – 2021»;

призер Регионального этапа Всероссийского конкурса изобразительного искусства, декоративно-прикладного и технического творчества «Палитра ремесел – 2021»); сам активно развивающийся, общительный, находящий контакт с различными категориями учеников. В процессе обучения неоднократно кандидат в наставники оказывал и оказывает помощь в проведении занятий, работе с учениками разных годов обучения. То есть кандидатура наставника соответствует предъявляемым, с моей точки зрения, требованиям.

В роли ученика-наставляемого выступил обучающийся объединения, занимавшийся в центре всего год и перешедший на второй год обучения. С программой занятий он справляется, но присутствует закомплексованность в общении с преподавателем, скованность в работе при непосредственном объяснении практического материала. Потенциал в учащемся имеется, но требуется несколько иной подход в обучении.

Прежде чем начинать работу по наставничеству с обоими учащимися (наставником и наставляемым), была проведена беседа (сначала по отдельности – потом вместе) и получено согласие обоих на совместную деятельность по наставничеству.

Был составлен план работы пары наставник-наставляемый и каждый месяц проводился анализ результатов работы – основной акцент ставился на оценку уровня подготовки и психологического состояния наставляемого. Также в процессе занятий проводилась оценка действий пары по их совместной работе.

Данная форма работы наставничества применена нами в объединении первый раз и все же она дала положительную динамику учебы ученика-наставляемого уже после нескольких месяцев работы. В чем же это выразилось?

1. Многие сложные для себя вопросы ученик-наставляемый часто не мог задать преподавателю и все сомнительное и не совсем понятное спрашивал через ученика-наставника, который часто сам мог объяснить ему суть того или иного материала и показать на практике. Но к концу программы наставляемый стал более свободно общаться в коллективе и с руководителем объединения.

2. Ученик-наставляемый в процессе работы стал проще и быстрее осваивать программный материал, появились результаты в конкурсах и соревнованиях. Весной текущего года принял участие и вышел в призеры в межмуниципальных соревнованиях по авиамodelьному спорту (2 место в классе планеров F1N на дальность полета и 3 место в классе планеров F1N на продолжительность полета).

3. Совместно с наставником практически без помощи преподавателя в течение трех месяцев занятий изготовил и провел испытательные и тренировочные полеты радиоуправляемых моделей (самолета-дисколета, самолета-биплана, четырех моделей планеров).

Что дал опыт работы с учеником-наставником?

1. При разнице в возрасте 2–3 года ученику-наставляемому проще найти общий язык с учеником-наставником и выявить точки соприкосновения интересов – общение с окружающими, занимающимися совместно с тобой увлекательным и интересным делом, стало более свободным.

2. Плюсом также становится большее время, уделяемое наставляемому: в большом коллективе не всегда есть возможность сиюминутно получить ответ на возникший вопрос или необходимую помощь – у всех есть свои вопросы и преподавателю нет возможности отвечать на все одновременно.

3. Авторитет ученика-наставника в коллективе стал значительно выше, так как остальные обучающиеся тоже заметили повышение результатов работы ученика-наставляемого.

4. Наставник стал более активно и внимательно включаться в помощь при работе с преподавателем в составе группы, так как почувствовал доверие к нему и уверенность в своих силах и знаниях. Особенно это становится заметным на практических занятиях и при проведении тренировок в поле (запуски радиоуправляемых моделей).

Подводя итог, мы сделали вывод: программа наставничества имеет определенные и весьма результативные перспективы и у нее есть все шансы на реализацию в процессе обучения в различных объединениях. Полученный опыт не является основополагающим, но какую-то часть его вполне можно использовать в работе педагогов. Ведь вся наша жизнь – это учеба!

Список литературы:

1. Концепция развития дополнительного образования, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014 № 1726-р.
2. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011. Т.12. № 2. С. 80–98.
3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛИО

(Клуб Любителей Истории для учащихся средней и старшей школы)

Малышева Ангелина Станиславовна,
учитель истории и обществознания
МБОУ СОШ № 21 города Шарья Костромской области

В настоящее время учителя и ученые сходятся во мнении: традиционные формы обучения истории устарели. Чтобы завладеть вниманием современных

учащихся, надо их, прежде всего, удивить, заинтересовать. Сделать это совсем не просто. Для этого учитель должен помочь каждому ученику ощутить свою причастность к истории. На мой взгляд, именно вспомогательные исторические дисциплины могут в этом помочь. Эти науки не просто служат подспорьем для историка, они позволяют по-новому увидеть мир вполне обыденных явлений культуры, сделать историю ближе и понятней, заинтересовать и увлечь ею.

Последние годы ознаменовались активными поисками методик и технологий, позволяющих значительно повысить эффективность обучения истории. Сейчас немалая роль в этом отводится факультативным занятиям, элективным курсам. Но, на мой взгляд, все-таки кружковая работа позволяет добиться максимального эффекта, т.к. в рамках кружка можно применять разные технологии: исследовательскую и проектную деятельность, ИКТ, использовать индивидуальные и групповые формы работы, разные методы и приемы, а также формы занятий.

Данная программа рассчитана не на пассивное усвоение школьниками готовых знаний, а на сотрудничество и сотворчество учителя и ученика. В её реализации используется личностно-ориентированный подход, обеспечивающий приоритет потребностей, целей и ценностей развития, максимальный учет индивидуальных, субъектных и личностных особенностей наставляемого. Акцент делается на взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке и не связанное с официальными отношениями (дополнительное образование, досуговая деятельность, участие в массовых мероприятиях, совместные экскурсии и походы и др.), которое позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на подростка.

В описываемой практике акцент делается на смешанный состав группы: в ней занимаются дети из благополучных семей, одаренные, дети с ограниченными возможностями здоровья и дети группы социального риска, та категория детей, которая в силу определенных обстоятельств, более других категорий подвержена негативным внешним воздействиям со стороны общества. Им необходима действенная эффективная помощь и поддержка в современном мире адаптироваться и социализироваться.

Описание практики:

1) Предмет наставничества:

Содействие становлению обучающегося как духовно-нравственной, свободной, саморазвивающейся, социально-активной, творческой личности, как гражданина и патриота.

2) Задачи и функции наставника:

- познакомить учащихся с разными вспомогательными историческими дисциплинами;
- развивать умение самостоятельно работать с исторической, справочной, энциклопедической литературой, ресурсами Интернета;

- создавать условия для развития творческих способностей учащихся, развивать умение работать в группах, отстаивать свою точку зрения;
- воспитывать чувство сопричастности к прошлому как основе становления исторического сознания;
- оказывать личностно-ориентированную помощь учащимся, находящимся в социально опасном положении;
- оказывать помощь родителям и иным законным представителям в воспитании несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении;
- вести индивидуальную работу с несовершеннолетним по выявлению проблем в организации его жизнедеятельности;
- формировать активную гражданскую и жизненную позицию учащихся;
- помочь организовать досуговую деятельность несовершеннолетних;
- развивать творческие способности ребят, выстраивать созидательную направленность работы, ориентировать на выбор профессии;
- организовывать подготовку к участию во Всероссийской олимпиаде школьников по истории и других исторических конкурсах, содержание которых предполагает сформированность исторических знаний;
- объединить учащихся разных классов для большей их социализации и адаптации в социуме.

Кружок проводится еженедельно и реализуется двухчасовыми занятиями.

В своей деятельности наставник применяет различные механизмы и инструменты воспитательного воздействия с учетом потребностей, возраста, индивидуальных особенностей, семейных условий несовершеннолетнего.

- анализ исторической литературы и исторических источников;
- эвристическая беседа;
- лекция;
- рассказ;
- дискуссия (дебаты);
- сюжетно-ролевые игры;
- подготовка и обсуждение докладов учащихся;
- подготовка мультимедийных презентаций;
- создание и проведение квестов для учащихся класса, школы, города;
- участие в викторинах, олимпиадах, творческих конкурсах и т.д.;
- экскурсии в музеи, библиотеки и др.;
- консультирование родителей, содействие созданию благоприятной нравственной обстановки в семье.

Наставник оказывает влияние и как личность. Его качества, умения и ресурсы:

- профессиональные знания, умения и навыки;
- уникальный личный жизненный опыт;
- сеть социальных контактов наставника;

- коммуникативные навыки, способность к эмпатии;
- терпение и способность позволить наставляемым быть независимыми в работе и творчестве – всё работает на достижение поставленной цели.

Результативность практики:

1) для наставляемого:

– Развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности:

Общение внутри и вместе с клубом позволяет наставляемым быть более открытыми людьми. Дети консервативны. Дети, живущие на периферии, вообще предпочитают держаться известного и проверенного. Но жизнь не стоит на месте. Поэтому ребята учатся не просто открывать что-то новое, а использовать его.

Тренировка эмпатии поможет корректировать поведение наставляемого не только в рамках кружка, но и в повседневной жизни, что, несомненно, выработает гибкость нрава и наладит отношения с окружающими.

В кружке ребята становятся более позитивными и проявляют энтузиазм. Они больше улыбаются, реже говорят окружающим о своих проблемах, что делает их более популярными среди других учеников и даже педагогов.

Уверенность в себе – нечастое качество среди подростков. Они боятся всего: выхода на сцену, произнесение речи, пристального к себе внимания и ребят из других школ. Внушая себе, что другие примут цену, которую наставляемый назначил себе сам, он развивает позитивное к себе отношение даже от самого себя.

Умение хорошо относиться к окружающим – признак высокоморального и хорошего человека. С такими все хотят дружить. Уважение в отношениях, выстраивание литературной речи самое первое, что можно отследить на занятиях.

Коммуникабельность наставляемого видна издали. И если в начале работы с ним инициатива общения исходила от наставника, то по окончании работы его желание общаться даже вне занятия и в присутствии третьих лиц уже не кажется ему чем-то несвойственным и чужеродным.

Творческое мышление и подход способны решить любые задачи. Учась избегать косности мышления, наставляемые ищут новые способы решения задач, ракурсы поведения и выступления.

– Уровень мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования:

Саморазвитие личности — это сложный многоуровневый процесс качественного самоизменения субъекта на основе интенсивной самомотивации, главной движущей силой, главным инициатором, вдохновителем и стимулятором которого является сам человек, актуализирующий свой духовный и социально-психологический потенциал. Как правило, саморазвитие осуществляется на основе активизации процессов саморефлексии, самооценки, самоидентификации и самосоциализации и предполагает уверенное, эффективное самопредъявление личности социуму в некотором новом качестве. Поэтому, попадая в кружок, кото-

рый занимается всеми видами деятельности сразу (Приложение 2), наставляемый имеет возможность осуществить сразу все эти процессы. И выбрать себе интересную и желанную профессию или направление деятельности в котором хотел бы жить.

– Повышение уровня самооценки наставляемого:

Патологическим проявлением заниженной самооценки является комплекс неполноценности. Минусы есть у всех: уверенный в себе человек тем и отличается от вечно сомневающегося и неуверенного, что видит в себе не только недостатки, но и достоинства, и при этом умеет выгодно преподнести себя окружающим. На последнем заседании клуба наставляемые сами оценивают себя, сравнивая себя с тем, каким пришёл в клуб на своё первое заседание. Динамика отслеживается легко и, что приятно, всегда положительная.

2) для самого наставника:

– Картина мира:

Наставляемый приходит в кружок не только углубить знания по предмету, но ещё и разобраться в себе, выяснить, что ему в жизни дороже, какие ценностные установки проявляются ярче всего, определиться в своих желаниях. Очень часто к окружающей действительности они относятся весьма противоречиво. Чтобы указать на эти противоречия, наставнику необходимо знать близкие цели не только ребёнка, но и его окружения, и свои собственные. Разбирая с ребятами очередную задачу, понимаешь и себя. Свои недостатки, промахи, возможности и количество выбора.

– Разнообразие деятельности:

Наставник имеет ограниченные возможности в выборе мероприятий и неограниченную поддержку своих наставляемых. Поэтому решить можно множество задач: походы в кино (или обустройство кинозала в школьном кабинете), в музей, экскурсию, лес, катания верхом на лошадях и т.д. Такие мероприятия укрепляют взаимоотношения и расширяют кругозор подростков. Кроме того, они дают поле для творчества и наполняют жизненной энергией самого наставника.

– Социализация:

Выступая посредником между наставляемым и обществом, наставник расширяет сферу своего общения, обретая необходимые контакты и увеличивая круг и своего общения.

– Успешность деятельности:

Имея за плечами многолетний опыт работы с наставляемыми, наставник может использовать его в своей работе и в других направлениях. В 2020 году, принимая участие в муниципальном конкурсе «Учитель года», я успешно использовала его в своём докладе о внеклассной работе, что произвело положительное впечатление на членов жюри.

3) для организации-заявителя:

По итогам диагностики выявлены:

- положительная динамика успеваемости по истории и обществознанию – 100%, по другим предметам – 95%;
- отсутствие пропусков занятий без уважительных причин – 100%;
- восстановление социального статуса в классе – 98%;
- снижение уровня тревожности и агрессивности – 99%;
- повышение самооценки и успешности – 100%;
- снижение количества нарушений общественного порядка и школьной дисциплины у 98% наставляемых;
- занятость наставляемых в объединениях дополнительного образования, участие во внеурочной деятельности – 100%.

– Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется:

Кружок на протяжении всего своего существования активно работает в рамках всех программ, осуществляемых школой. Умение находить в каждом событии историческое зерно делает его незаменимым участником всех школьных мероприятий. Будь то день учителя, встреча выпускников, городское «Евровидение», муниципальные конкурсы чтецов, акция «Ищу героя» и т.д.

– Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям:

Занятия в кружке придерживаются принципа развивающего характера обучения (направленность на формирование приемов познавательной деятельности, расширение кругозора).

Наставник обеспечивает на занятиях инвариативность содержания – программа применима для учащихся, которые заинтересованы в изучении истории, с учётом уровня их знаний, умений и навыков.

– Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности:

Наставник оказывает особое внимание к возрастным, физиологическим, психологическим особенностям наставляемых, их потенциальным возможностям.

– Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы:

На протяжении всего времени своего существования количество участников клуба любителей истории стабильно увеличивается. И если в начале его работы там насчитывалось всего 6 человек, то к окончанию уже 15. Работой обеспечены все, что даёт несомненное преимущество в выборе предметов для сдачи выпускного экзамена. Ни один из наставляемых не подвёл своего наставника, и все сдали ЕГЭ по предмету с положительным результатом.

Главным результатом работы наставника можно считать воспитание ещё нескольких учителей истории, получивших дипломы и осуществляющих свою

деятельность в общеобразовательных учреждениях страны, и одна из них в нашей школе.

Тиражирование практики проходит в разных форматах: презентации, круглые столы, публикации в СМИ, выпуск информационных буклетов, семинары на муниципальном и областном уровне. Возможно тиражирование в полном объеме в другие школы области.

Данная практика может быть использована в школах, филиалах с большим количеством несовершеннолетних. Данную практику можно использовать в работе с детьми с ОВЗ, с одаренными детьми.

Список литературы:

1. Амонашвили Ш. А. Педагогика сотрудничества: гуманизация педагогического процесса // Перспективы. 1990. № 4. С. 147–157.
2. Аникеева Н. П. Учителю о психологическом климате в коллективе. М.: Просвещение, 1983. 96 с.
3. Андреев В. И. Педагогика творческого саморазвития. Казань: Издательство Казанского университета, 1998. 318 с.
4. Батышев А. С. Управление наставничеством: Методические рекомендации. М.: Госпрофобр, 1983. 50 с.
5. Батышев А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе: Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук. М., 1986.
6. Батышев С. Я. Педагогические основы наставничества: Материалы теоретической конференции. Ч. 1. М., 1977. 324 с.
7. Белкин А. С. Ситуация успеха. Как ее создать: Книга для учителя. М.: Просвещение, 1991. 176 с.
8. Белухин Д. А. Основы личностно-ориентированной педагогики. Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

ВЫСТРАИВАНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ЛИТЕРАТУРНО ОДАРЕННЫХ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С СОВЕТОМ МОЛОДЫХ ЛИТЕРАТОРОВ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ПИСАТЕЛЬСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Иванова (Каргопольцева) Екатерина Евгеньевна,

методист ГБУ ДО КО «Центр «Одарённые школьники», член Союза писателей России,
руководитель Совета молодых литераторов
Костромской областной писательской организации

С июля 2020 года Костромской областной Центр «Одаренные школьники» во взаимодействии с Советом молодых литераторов Костромской областной писательской организации (далее – СМЛ) выстраивает систему наставничества в работе с детьми, проявляющими литературно-творческие способности. Функции Центра «Одаренные школьники»: информационная и организационная поддержка литературного наставничества, реализация общеразвивающей про-

граммы для начинающих авторов «Хочу стать писателем». Функции Совета молодых литераторов: индивидуальная работа с начинающими авторами (литературное наставничество), участие в реализации программы «Хочу стать писателем» и проведении мероприятий литературной направленности.

В число наставников вошли талантливые поэты и прозаики Совета молодых литераторов Костромской областной писательской организации. Каждый из них обладает узнаваемым писательским стилем, многие из этих молодых литераторов уже публиковались на страницах всероссийских изданий, принимали участие во всероссийских литературных семинарах и совещаниях, почти все являются участниками литературных объединений.

В рамках литературного наставничества предполагается:

- индивидуальное консультирование начинающих авторов по вопросам корректировки поэтических и прозаических текстов;
- написание отзывов на поэтические и прозаические произведения с рекомендациями по их доработке;
- организация сопровождения литературно-одарённых учащихся;
- подготовка поэтических и прозаических подборок к публикациям в литературных изданиях;
- продвижение творчества юных литераторов (публикация их произведений в группах «Живое слово», «Центр «Одаренные школьники», «Костромская областная писательская организация»; а также в литературном альманахе «Кострома», издаваемом по линии Костромской областной писательской организации).

Информационная поддержка системы литературного наставничества осуществляется через тематическую группу «Живое слово» в социальной сети «ВКонтакте», в рамках которой начинающие поэты и прозаики имеют возможность получить отзывы и рекомендации от наставников, а также почувствовать себя участниками литературного процесса в масштабах области, завязать творческие знакомства, выйти на публикации регионального и всероссийского уровней. Концепция группы позволяет в формате живого журнала публиковать стихи и прозу начинающих авторов.

Для визуальной ориентации в контенте группы «посты» с информацией о наставниках имеют хэштег «СМЛНаставник». СМЛНаставник – это член Совета молодых литераторов Костромской областной писательской организации, готовый оказать начинающему автору поддержку в формате индивидуальных консультаций. Обратиться к наставнику в группе «Живое слово» может любой начинающий автор.

Обсуждение текстов происходит в формате личной переписки.

В целях организации творческого общения юных авторов, выстраивания продуктивной работы по повышению уровня их художественных текстов Центр «Одаренные школьники» и Совет молодых литераторов проводят заседания областной литературной онлайн-гостиной «Живое слово».

Традиционно после завершения заседания каждый участник от наставников получает сводный лист отзывов и рекомендаций на представленные произведения.

Ещё одной формой выявления, поддержки и продвижения начинающих авторов выступает литературный конкурс. В 2021 году Центр «Одаренные школьники» и Совет молодых литераторов Костромской областной писательской организации провели II Областной конкурс для начинающих авторов «Литературный дебют», участниками которого стали 66 обучающихся из школ области.

Для Центра «Одаренные школьники» и СМЛ Конкурс явился необходимым механизмом в поиске учащихся, имеющих литературно-творческие способности. На протяжении этого учебного года мы постараемся выйти на каждого из участников, в рамках литературного наставничества определим возможный формат взаимодействия. Начинающий автор должен вовремя получить поддержку сильного наставника, чтобы продукт его творческой деятельности имел положительное воздействие на читателя.

По итогам конкурса в формате ЗУМ проходит анализ поэтических и прозаических текстов. Каждый участник имеет право получить отзыв на конкурсную работу, отзыв пишут члены жюри конкурса. Лучшие конкурсные работы войдут в сборник «Литературный дебют – 2021».

В период с 01 по 14 августа 2021 года Центром «Одаренные школьники» на базе детского оздоровительного лагеря «Электроник» была организована очередная смена Областной летней многопредметной школы, в рамках которой открылось новое отделение – «Литературное творчество».

Цель литературно-творческой программы – формирование действенной системы литературного наставничества начинающих авторов в рамках сотрудничества Центра «Одаренные школьники» и Совета молодых литераторов Костромской областной писательской организации.

Учебная часть программы включала: теорию литературы (изучались основы стихосложения и особенности прозаических произведений), практику (на каждом занятии производился комплексный анализ поэтических и прозаических текстов), предусмотрены были также творческие часы и литературное редактирование.

Факультативные занятия проводились в формате дискуссионного клуба, на них юные авторы погружались в современный литературный процесс: знакомились с российскими периодическими изданиями, смотрели видеоролики с выступлениями известных поэтов и прозаиков, вникали в суть работы Совета молодых литераторов, обращались к истории Костромской областной писательской организации и др. Организовывали творческие вечера.

Областная летняя многопредметная школа стала уникальной образовательной площадкой, которая позволила апробировать программу краткосрочного курса по литературному творчеству для начинающих авторов и выстроить

модель дальнейшего взаимодействия Центра «Одаренные школьники» с Советом молодых литераторов по сопровождению обучающихся, проявляющих литературные способности.

В сентябре 2021 года начинающие поэты и прозаики (в возрасте от 15 до 17 лет) получили возможность обучаться по дополнительной общеразвивающей программе «Хочу стать писателем...», формат реализации которой предполагает индивидуальное литературное наставничество (программа является логическим продолжением литературно-творческой программы ЛМШ). В настоящее время по программе обучается 18 начинающих авторов.

Цель программы: способствовать развитию творческого потенциала начинающих авторов через привлечение их к углублённому изучению теории литературы и организацию индивидуальной работы с ними.

Программа реализуется в тесном сотрудничестве с Советом молодых литераторов Костромской областной писательской организации, в рамках этого взаимодействия выстраивается система литературного наставничества, а именно: определяется круг наставников из числа СМЛ, согласуются меры по развитию литературных способностей участников Программы. Таким образом, обучающийся получает возможность не только овладеть ценными знаниями по Программе, но и войти в литературную среду своего города/района, получить творческую поддержку уже сложившегося автора.

Учебный процесс осуществляется по принципу параллельного изучения разделов программы. И это необходимость, поскольку обучающийся (начинающий литератор) должен получать теоретический и практический материал в комплексе, видеть, например, воплощение азов стихосложения в творчестве современных авторов; анализируя произведения поэтов и прозаиков, пробовать себя в критической деятельности; занимаясь творчеством, обращаться к правилам русского языка, формировать привычку работать со словарями; производя комплексный анализ художественного текста, развивать навык саморедактирования; получая уникальные теоретические знания и практические умения, пробовать свои силы в литературной журналистике, вникать в особенности литературного процесса региона.

По итогам реализации Программы увидит свет областной школьный литературно-публицистический альманах «Новая строка», в котором будут опубликованы лучшие произведения участников Программы. Концепцию альманаха предстоит разработать юным литераторам в ходе обучения.

В результате планомерной работы в формате наставничества у начинающих авторов повысится уровень художественных текстов, появится чувство ответственности за литературное слово, идущее в общественное пространство. Совместная деятельность Центра «Одаренные школьники» и СМЛ должна привести к выстраиванию продуктивного диалога поколений в литературном сообществе региона.

НАСТАВНИКИ НЕ ПО ПРИКАЗУ

Полетаева Надежда Александровна,

методист ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж»

Программа наставничества в Костромском политехническом колледже была принята на период октябрь 2020 г. – декабрь 2023 г. Педагогическим коллективом выбраны две формы наставничества: «педагог – студент» и «работодатель – студент». В 2020-2021 учебном году наиболее успешное внедрение модели наставничества получилось по модели «педагог – студент». Перед запуском программы были подготовлены следующие условия: изданы необходимые приказы, разработаны положения о наставничестве, была сформирована команда проекта и выбран куратор программы наставничества, ответственный за её реализацию, сформирована дорожная карта внедрения целевой модели наставничества по форме «педагог – студент». В соответствии с этой картой педагогический коллектив работал на протяжении всего года.

Проинформировав педагогов и обучающихся о программе наставничества, мы провели анкетирование в каждой из этих групп. Таким образом, были выявлены потенциальные наставники и наставляемые. На каждой специальности была сформирована база наставляемых из студентов всех курсов. Общее количество наставляемых составило 43 студента, среди которых были как активные, так и пассивные обучающиеся.

С формированием базы наставников было очень непросто, т.к. все педагоги перегружены учебной нагрузкой и внеурочной деятельностью. Подбор кадров всегда сложен, а для ведения дополнительной деятельности – особенно. Ключевым был вопрос: зачем? Мотивация была следующей: деление с наставляемыми ценным профессиональным и личностным опытом, получение общественного признания и желание создать в колледже плодотворную образовательную среду. Самым главным мотивом стало желание помочь тем обучающимся, которые нуждаются в помощи. И эта мотивация стала основой для целеполагания. Конечно, педагоги помогали всегда и без программы наставничества. Но сейчас эта помощь стала более целенаправленной, а значит, более результативной.

Когда база наставников была сформирована, для них был проведён педагогический семинар, на котором подробно разобран инструктаж по наставнической деятельности, педагоги обеспечены памятками по работе с наставляемыми, в которых были обозначены ценности наставничества. На каждой специальности наставники встретились с обучающимися, которые вступили в программу. На этих встречах наставники рассказали ребятам о своих возможностях, как они конкретно могут оказать им помощь по различным вопросам. Далее путём анкетирования наставляемые выбрали себе наставников. Был издан приказ о формировании наставнических пар/групп: получилось 2 пары и 11 групп. Затем были

организованы встречи наставников и наставляемых, на которых выявлены конкретные проблемы, и в соответствии с ними составлен план мероприятий на предстоящий период. Регулярные встречи проводились четыре месяца по трём направлениям: учебно-профессиональное, социокультурное и индивидуально-профилактическое. Встречи и мероприятия были как индивидуальные, так и групповые.



Рисунок 1. Структурно-логическая схема «Механизм внедрения форм наставничества»

Задачи наставнических пар/групп оказались очень разнообразными: повышение качества успеваемости, помощь в подготовке к конкурсам и олимпиадам, совместная проектная и профориентационная деятельность, подготовка к производственной практике в различных условиях, совершенствование в творческой деятельности, индивидуальная помощь в сложных ситуациях. Мы постепенно становились командами, настроенными на совместную деятельность.

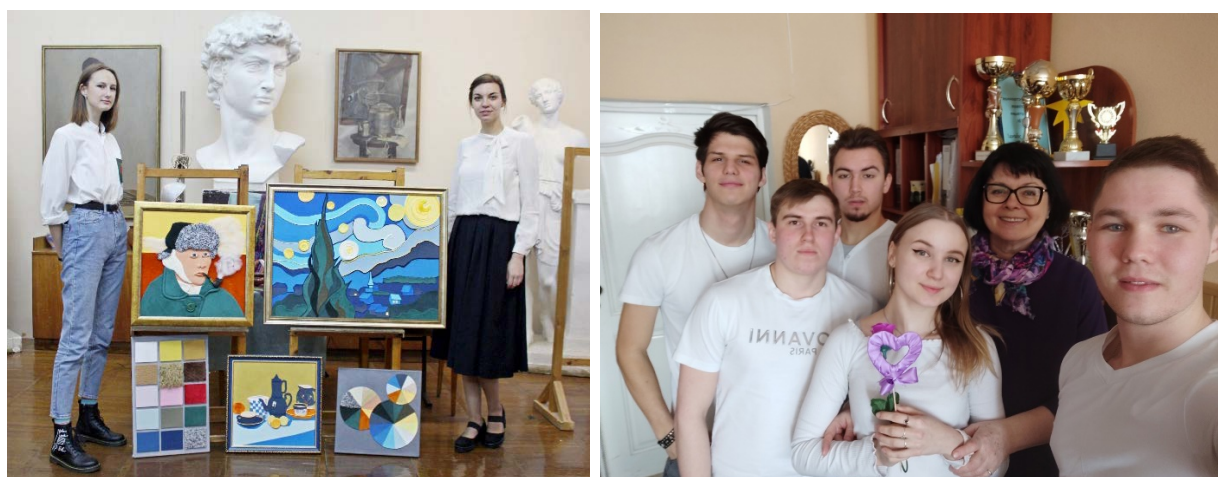


Рисунок 2. Команды наставляемых и наставников

Завершая в учебном году программу наставничества, мы провели анкетирование «Оценка удовлетворённости программой наставничества» среди наставников и наставляемых. Средний балл – 9 из 10, как у студентов, так и у наставников. Организован и проведён конкурс «Наставник года – 2021», где нет проигравших. Все пять участников конкурса: Зеленин А. А., Родионова И. А., Голубева Н. В., Завьялова Н. А. и Гунина О. В. – победители и большие молодцы. В рамках конкурсной работы они описали, проанализировали и систематизировали свой опыт по наставничеству.

Наш педагогический коллектив прошёл все этапы реализации целевой модели наставничества. Как куратор я взаимодействовала с директором колледжа, со всеми наставниками, и сама прошла весь путь в программе в качестве наставника.

Таким образом, подводя итог работы по практике наставничества, можно сделать вывод: задачи перед группами наставников и наставляемых стояли разные, но цель была одна – оказать помощь тем студентам, которые в ней действительно нуждаются. Цель была достигнута! И сделано это было не по приказу, а по велению души. Механизм реализации проекта «педагог – студент» апробирован в прошлом учебном году успешно.

В этом учебном году у нас сформировано 13 наставнических групп: соответственно 13 наставников и 45 наставляемых. В начале учебного года составлены планы индивидуальной и коллективной работы, и мы продолжаем помогать нашим наставляемым. С одним из лучших наставников Зелениным А. А. в настоящее время мы приняли участие в проекте «Доска Почёта наставников России» НП «Центральный Институт Труда».

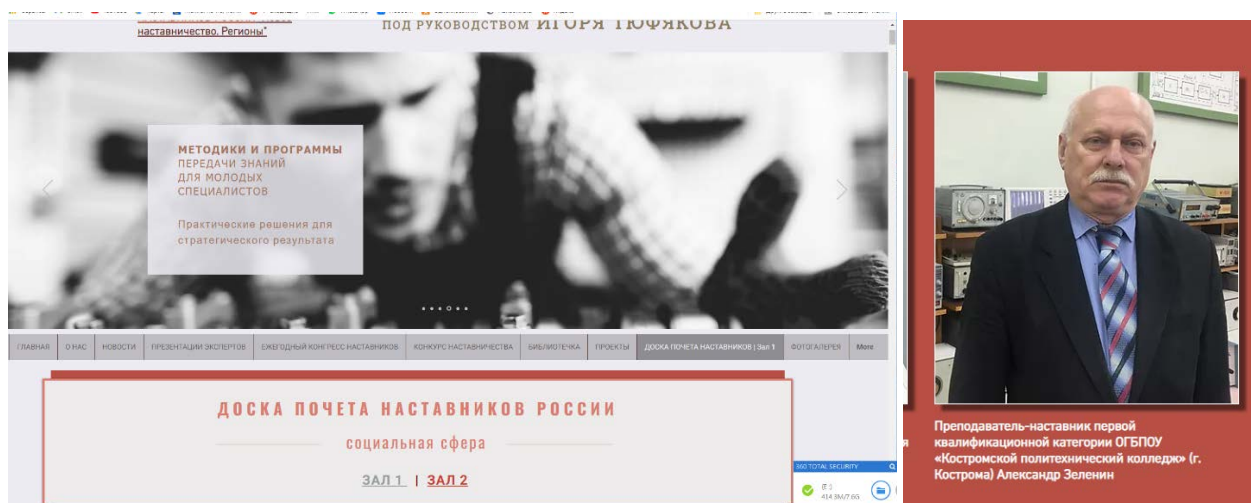


Рисунок 3. Наставник Зеленин Александр Акимович

Это общероссийская акция выявления и нематериального поощрения лучших наставников России. Но главным поощрением педагогов являются успехи наставляемых. Мы, наставники, искренне рады, когда ребята побеждают в конкурсах и олимпиадах, повышают качество успеваемости, развиваются в творчестве, реализуются в проектах и с уверенностью смотрят в будущее.

Список литературы:

1. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Под общ. науч. руководством Н. Ю. Синягиной, д. психол. н., профессора. Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства».

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Желнова Елена Юрьевна, директор,
Перлова Людмила Юльевна, заместитель директора,
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр развития и творчества»
Нейского муниципального округа Костромской области

***Аннотация:** В статье представлен опыт учреждения дополнительного образования по наставничеству в форме «педагог – педагог». Статья соответствует проблемному полю: «Наставничество – технология организации сотрудничества в вопросах развития личностного потенциала основных участников образовательных отношений: возможности и ограничения».*

Поддержка молодых специалистов является одной из ключевых задач образовательной политики. Современному дополнительному образованию нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, готовый к осмысленному включению в инновационные процессы. Практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности, профессиональная адаптация молодого педагога может протекать долго и сложно. Для решения данной проблемы в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр развития и творчества» Нейского муниципального округа Костромской области функционирует система наставничества.

Почему мы считаем, что наставничество важно как система в учреждении? Потому, что оно эффективно как метод обучения. Молодой педагог обучается без отрыва от рабочего места при поддержке более опытных коллег. Обучение ведется практически, с учетом особенностей нашего учреждения. Это экономически оправданный метод для повышения результативности учреждения и ресурс личностного роста педагогов.

Разрабатывая систему поддержки молодого специалиста в нашем учреждении, мы взяли за основу следующее определение:

Наставничество – это разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта. Наш опыт подтвердил, что наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через взаимообогащающее общение, причём это относится как к профессиональной сфере, так и к сфере личного развития.

Цель наставничества: реализовать процесс профессионального становления и формирования у наставляемого основных профессиональных компетенций и навыков.

Для достижения цели по оказанию помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении в нашем учреждении решаются следующие задачи:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодых специалистов;
- развивать их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, позволяющую реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.

На основании нормативных документов Федерального уровня в нашем учреждении приняты следующие локальные акты: приказ по учреждению о наставничестве, где за каждым молодым педагогом закреплён педагог – наставник; положение о наставничестве.

В качестве информационно-методического сопровождения работы педагога-наставника в МБУ ДО «ЦРТ» выступают:

- диагностический инструментарий (анкеты, мониторинги, тесты);
- индивидуальный маршрут профессионального становления молодого педагога, как совокупность всех образовательных процессов, предполагающих развитие профессиональных качеств, выбор наиболее оптимальных маршрутов собственного развития;
- портфолио молодого педагога и информационно-аналитическая справка.

В наставнической деятельности выделяются три этапа:

Первый этап – диагностический, на котором выявляются профессиональные затруднения у начинающих педагогов, разрабатываются основные направления работы.

На этом этапе происходит знакомство молодого педагога с учреждением. На педагогическом совете администрация представляет его коллективу, закрепляет наставника. С целью выявления профессиональных затруднений наставник проводит анкетирование, психологическое тестирование, осуществляет наблюдение. На основе полученных данных в ходе совместной деятельности наставника и наставляемого в дальнейшем составляется индивидуальный маршрут. Чаще всего педагоги дополнительного образования испытывают трудности в составлении дополнительной общеобразовательной программы и календарного учебного графика. В индивидуальный маршрут наставляемого включаются индивидуальные консультации с наставником, изучение нормативных документов, групповые практические занятия и семинары по составлению программы.

Второй этап мы определяем как основной или практический, где происходит реализация плана работы по наставничеству.

На этом этапе наставники приглашают своих подопечных на занятия, оказывают им помощь в заполнении документации (журналов, мониторингов), организуют целенаправленную и контролируемую работу молодого педагога по самообразованию. На протяжении основного этапа проводится анализ и коррекция результатов.

Ведущую роль на этом этапе играет эффективная коммуникация между наставником и наставляемым, которая строится на основе обратной связи и рефлексии после действия.

Реализацию индивидуального образовательного маршрута мы хотим показать на примере. Молодой педагог устроилась к нам на работу, имея базовое среднее педагогическое образование и опыт работы в детском саду. Вместе с педагогом-наставником они провели диагностику профессиональных знаний и умений, определили проблемные точки, составили индивидуальный образовательный маршрут. В течение двух лет наставляемая участвовала в работе педагогического совета, посещала занятия и мастер-классы опытных коллег, активно занималась самообразованием, обучалась на курсах повышения квалификации, вебинарах, семинарах. Наставник вел молодого педагога, оказывая помощь при написании дополнительной общеобразовательной программы, консультировала при возникновении проблемных ситуаций. Вместе молодой педагог и педагог-наставник анализировали выполнение шагов индивидуального маршрута и корректировали свои действия. Результат этой работы не заставил себя ждать. В течение учебного года молодой педагог подготовила более ста победителей и призеров конкурсов различного уровня от муниципальных до всероссийских. Сама активно участвовала в профессиональных конкурсах, например, в конкурсе эссе «Мое призвание педагог», в региональных творческих конкурсах «Удивительные ремесла Костромской земли», «Отходам вторую жизнь», «Подарок своими руками». В результате молодой педагог легко влилась в коллектив, принимает

активное участие в жизни образовательного учреждения, успешно защитилась на первую квалификационную категорию.

Задачей третьего аналитического этапа является подведение итогов работы и анализ эффективности взаимодействия наставника с наставляемым.

На этом этапе наши наставники проводят мониторинг, систематизируют и обобщают накопленный материал. Наставляемые формируют портфолио, составляют план по самосовершенствованию. Примером успешного формирования портфолио молодого педагога служит наличие в течение учебного года более 10 публикаций методических разработок и дидактических материалов, 20 дипломов и грамот за достижения обучающихся и самого педагога в конкурсной системе.

В профессиональном становлении молодых педагогов принимает участие весь педагогический коллектив учреждения, а не только закрепленные за ними наставники. Для этого в МБУ ДО «ЦРТ» используются такие формы работы с наставляемыми как педагогический совет и семинары.

Профессиональное развитие педагога требует способности обучаться в течение всей профессиональной деятельности для решения новых задач, обусловленных вызовами времени. В МБУ ДО «ЦРТ» за последние три года четыре педагога осуществляли наставническую деятельность. При поддержке наставников успешно прошли адаптацию более десяти педагогов дополнительного образования. Внедрение наставничества позволяет успешно решать в учреждении вопросы кадрового менеджмента. Система наставничества ориентирована на сотрудничество, партнерские отношения и сохранение корпоративных ценностей.

Успех наставнической деятельности в МБУ ДО «ЦРТ» заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодых педагогов к трудовой деятельности в новом коллективе. Комплексность подхода выражается в открытом диалоге с подопечными по всем профессиональным вопросам; в передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом»; в формировании мотивации у педагогов к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности; в позитивном, честном и бережном отношении к профессии.

Кто больше других заинтересован во внедрении и развитии системы наставничества? Наш опыт показывает, что пользу получают все участники этого процесса. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в учреждении, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды. Это очень важно, поскольку эффективность всего педагогического коллектива зависит от эффективности работы каждого его члена. Молодой специалист получает своевременную помощь на этапе интеграции, поддержку в профессиональном развитии. Учреждение формирует команду высококвалифицированных педагогов.

Мы убеждены, что именно наставническая работа ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду и способствует его успешному развитию, а, в целом, и развитию всего педагогического коллектива. Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие образовательной организации.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ ЧЕРЕЗ РАБОТУ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

Ракова Любовь Леонидовна,
учитель МКОУ «Солигаличская СОШ» Костромской области

В современной школе практика наставничества приобретает всё большую актуальность, что обусловлено рядом причин:

- молодые педагоги испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности;
- перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом, так и со вступлением в новую должность – учителя;
- молодые педагоги не имеют достаточного опыта для решения педагогических задач;
- не все имеют профильное педагогическое образование или нуждаются в переквалификации.

Помочь преодолеть трудности может опытный наставник.

В 2016 г. и 2017 г. опытные педагоги МКОУ «Солигаличская СОШ» ушли на заслуженный отдых, и на должность учителя немецкого языка были приняты трое молодых учителей. Как руководитель ШМО учителей иностранных языков, я взяла на себя роль наставника, и вместе с молодыми специалистами мы составили «Индивидуальную программу профессионального развития молодых педагогов».

Индивидуальная программа профессионального развития – это программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Целью составления программы профессионального развития молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности путём создания комфортной обстановки в коллективе, сближения с коллективом;

- поиск индивидуального подхода к каждому обучающемуся, развитие умения общения с родителями учеников;
- осознание необходимости самообразования, выбор тем самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения путём посещения открытых уроков, педагогических советов, совещаний;
- внедрение в свою работу современных образовательных технологий;
- осознание необходимости педагогического роста.

В результате анкетирования, посещения уроков, а также в ходе беседы с молодыми педагогами мною были выявлены следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
- недостаток знаний по предмету;
- сложность привыкания к нормам и принципам образовательной организации;
- сложности в работе с документацией: составление рабочей программы, календарно-тематического планирования, ведение журналов;
- затруднения в процессе проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

Нами выявлен пути решения обозначенных проблем:

- совместно с молодыми специалистами были подробно изучены программы по учебным предметам;
- даны рекомендации по ведению школьных журналов;
- оказана практическая помощь в составлении календарно-тематического планирования;
- проведены консультации, в ходе которых молодые специалисты познакомились с особенностями современного урока;
- были рассмотрены современные образовательные технологии, методики и результаты их применения; формы работы с обучающимися на уроке;
- молодые специалисты были ознакомлены с системой оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных и контрольных работ по иностранному языку);
- оказана методическая помощь по преодолению затруднений при составлении плана современного урока и конструирования учебного материала;
- совместно с молодыми педагогами были разработаны отдельные уроки.

Считаю, что выбор эффективных форм методического сопровождения позволили начинающим учителям раскрыть свои творческие, организаторские способности в профессиональной деятельности и достичь хороших результатов.

О результативности профессиональной деятельности молодых специалистов можно говорить на основании нижеприведённых фактов.

В настоящее время молодые специалисты Барболина Е. С., Ермилова К. М., Карышева К. А. имеют высшее профессиональное педагогическое

образование, в 2016, 2017 гг. прошли профессиональную переподготовку по программе «Педагогическое образование: Немецкий язык в образовательных организациях» (АНО ДПО «Московская академия профессиональных компетенций») и получили квалификацию «учитель, преподаватель немецкого языка», Барболиной Е. С. присвоена первая квалификационная категория.

Педагоги оказывают высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях.

На уровне МКОУ «Солигаличская СОШ»:

- ежегодное проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы ШМО учителей иностранных языков;
- ежегодные выступления на заседаниях ШМО учителей иностранных языков.

На муниципальном уровне:

- выступления на заседаниях РМО учителей иностранных языков по методическим темам: «Из опыта организации дистанционного обучения школьников немецкому языку» (Карышева К. А.), «Применение активных методов обучения детей с ОВЗ, обусловленными ЗПР, немецкому языку в начальной школе» (Ермилова К. М.), «Игра как средство активизации познавательного интереса на уроках немецкого языка» (Барболина Е. С.);
- проведение открытых уроков на муниципальном уровне для учителей иностранных языков школ Солигаличского муниципального района в рамках РМО в 2018-2020 гг.;
- ежегодное участие в методическом конкурсе педагогов образовательных организаций Солигаличского муниципального района Костромской области (Ермилова К. М., Барболина Е. С.);
- призовые места в методическом конкурсе педагогов образовательных организаций Солигаличского муниципального района Костромской области. (Карышева К. А. 1 место в 2018 г., 3 место в 2020 г.);
- победа в конкурсе «Педагог года» в номинации «Молодой педагог» (на муниципальном уровне Барболина Е. С. 2020 г., Ермилова К. М. 2021 г., диплом участника Карышева К. А. 2019 г.).

На региональном уровне:

- участие в конкурсе «Учитель года» в номинации «Молодой педагог» на региональном уровне (Барболина Е. С. 2020 г., Ермилова К. М. 2021 г.);
- выступление по теме самообразования в рамках регионального мероприятия «Поезд мастеров» педагога Ермиловой К. М.

На всероссийском уровне:

Для распространения своего опыта молодые педагоги создали свои интернет-страницы на портале «Инфоурок»:

Карышева К. А. <https://infourok.ru/user/karisheva-kseniya-aleksandrovna>
 Ермилова К. М. <https://infourok.ru/user/ermilova-kseniya-mihaylovna>
 Барболина Е. С. <https://infourok.ru/user/barbolina-ekaterina-sergeevna>

Таблица 1. Работа по темам самообразования

<i>ФИО учителя</i>	<i>Тема самообразования</i>
Барболина Е.С.	Игра как средство активизации познавательного интереса на уроках немецкого языка
Карышева К.А.	Патриотическое воспитание на уроках немецкого языка
Ермилова К.М.	Активные методы обучения детей с ЗПР немецкому языку в начальной школе

Таблица 2. Использование инноваций, современных образовательных технологий

<i>Учитель</i>	<i>Используемая педагогическая технология</i>	<i>Сроки работы с данной технологией</i>	<i>Где заслушивались результаты</i>
Карышева К.А.	Цифровые технологии	3 года	РМО учителей иностранных языков
Ермилова К.М.	Проектная технология Игровая технология	4 года	РМО учителей иностранных языков
Барболина Е.С.	Игровая технология	3 года	РМО учителей иностранных языков

Таблица 3. Курсы повышения квалификации учителей

<i>ФИО учителя</i>	<i>Срок прохождения</i>	<i>Название программ КПК</i>
Ермилова К.М.	2017	Удостоверение о повышении квалификации по программе «Инклюзивное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях введения ФГОС». ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»
Ермилова К.М.	2017	Удостоверение о повышении квалификации по программе «Социально-педагогическая деятельность в образовательной организации. Деятельность представителя уполномоченного по правам участников образовательного процесса». ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»
Барболина Е.С. Ермилова К.М.	08.02.2021- 19.02.2021.	Удостоверение о повышении квалификации по программе «Эффективные практики реализации ФГОС и адаптированных программ на уровне основного общего образования для детей с ОВЗ», 36 акад. часов. ОГБОУ ДПО «КОИРО»

Внеклассная работа молодых педагогов по предмету «Немецкий язык»:

- проведение школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников.
- подготовка учеников к школьной научно-практической конференции и участию в Дне Науки.

- подготовка учеников к участию в конкурсах по немецкому языку на различных уровнях.
- внеурочная работа по второму иностранному языку в творческих объединениях для 6-7 классов.
- работа в летней многопредметной школе «ФОМБИ» в группе обучающихся немецкому языку.

Таким образом, грамотно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, остаться в профессии, стать настоящим профессионалом, полюбить работу школьного учителя.

Список литературы:

1. Зиннатова Н.Р. Наставничество: режим доступа // <https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/2017/05/10/nastavnichestvo>
2. Форма наставничества «педагог-педагог» // <http://www.eduportal44.ru/npo/BTGT/SiteAssets/SitePages/B%20помощь%20кураторам%20в%20работе%20с%20наставниками/Форма%20наставничества%20педагог-педагог.pdf>

ШКОЛЬНОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО: ВОЛОНТЕРСКИЙ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ОТРЯД

Шуракова Наталья Ивановна,

помощник участкового лесничества,
ОГКУ «Шарьинское лесничество», МОУ Зебляковская СОШ

Любовь к природе – великое чувство. Оно помогает человеку стать великодушнее, справедливее, ответственнее. Любить природу может лишь тот, кто ее знает, понимает, изучает.

Экологическое воспитание выступает сегодня в качестве приоритетного направления развития современной школы и системы образования в целом. Формирование у будущих поколений основ экологического сознания становится важным показателем жизнеспособности общества, его динамичного продвижения в решении насущных проблем современности. Одним из важнейших принципов экологического образования считается принцип непрерывности – взаимосвязанный процесс обучения, воспитания и развития человека на протяжении всей его жизни. Непрерывность экологического образования осуществляется в нашей школе через школьное лесничество. Этому способствуют занятия учащихся в объединение «Школьное лесничество».

Работа школьных лесничеств имеет в нашей стране глубокие корни и не потеряла своей актуальности по сей день. Первое школьное лесничество в Костромской области создано при Сущевской средней школе Костромского района

в 1964 году. В конце 60-х годов школьные лесничества появились в Солигаличском, Вохомском и Нейском районах области.

Наибольшей активности движение школьных лесничеств достигло в 70–80-е годы. Школьное лесничество «Берендеи» было создано 1 сентября 1988 года на базе Васеневского лесничества Шарьинского лесхоза (ныне ОГКУ «Шарьинское лесничество», Васеневское участковое лесничество) и Зебляковской средней школы. И вот уже более 30 лет работает школьное лесничество «Берендеи» Зебляковской школы.

Школьное лесничество создано в целях воспитания у обучающихся любви к природе родного края, углубления знаний в области лесоведения, биологии, экологии, других естественных наук; формирования трудовых умений и навыков по охране, воспроизводству и эффективному использованию лесных ресурсов.

Школьное лесничество «Берендеи» Зебляковской школы – это объединение школьников, увлечённых единым делом – изучением природы, выращиванием и посадкой лесных растений, охраной лесных участков, оказанием помощи участковым лесничествам в охране и защите леса.

За годы деятельности много учащихся прошли через школьное лесничество, ежегодно обновляется состав – уходят одни приходят другие. Для некоторых это уже семейная традиция – раньше в школьном лесничестве были их родители, старшие братья и сестры, и это передается из поколения в поколение. Родители рассказывают, чем они занимались, в кружке школьного лесничества, какую помощь они оказывали. при выкопке и посадке лесных культур, охране леса, благоустройстве поселка. Многие из них тем или иным образом связали свою жизнь с лесом, а знания, полученные на занятиях, всегда пригодятся в жизни.

Для каждого участника «Берендеев» всегда находится занятие по душе. Одним нравится заниматься культурной деятельностью, другим изготавливать и распространять противопожарные листовки, проводить беседы с младшими школьниками, участвовать в агитбригаде, вести опытническую и исследовательскую работу, организовывать и участвовать в различных акциях и проектах. Свои силы и знания можно показать, участвуя в олимпиаде по лесоводству и в конкурсе лучший школьный лесничий, Всероссийском юниорском лесном конкурсе «Под-рост» и многих других.

Совместная работа и взаимодействие всех структур делает работу школьного лесничества разнообразной, и только совместные действия дают эффективные результаты в деятельности школьного лесничества. Акции, мероприятия, проводимые на территории Зебляковского поселения, а также Шарьинского муниципального района проводятся совместно с общественными организациями. Инициаторами многих мероприятий и акций являются члены школьного лесничества «Берендеи». Налажено тесное сотрудничество с издательством газеты «Ветлужский край», которое освещает работу школьного лесничества. Для об-

мена опытом работы школьного лесничества организуются встречи с руководителями школьных лесничеств. Работая в тесном сотрудничестве с межпоселенческой библиотекой, организуются выставки книг, знакомство со специальной литературой, работники помогают в сборе материалов при выполнении исследовательских и проектных работ. Совместно с молодежной организацией «Новые люди», волонтерской организацией «Яблоко» принимаем участие в благоустройстве сельского поселения, школы, дома культуры.

В школьном лесничестве много лет существует агитбригада. Кроме выступлений в школе, ее приглашают на праздники, фестивали, встречи по экологии, где они рассказывают о своей деятельности и призывают всех жителей нашего поселка, района и гостей заботиться о нашем лесном богатстве.

Волонтерские акции проводятся при поддержке Ресурсного центра добровольчества Шарьинского муниципального района и Русского географического общества. Активные участники волонтерских акций «Клюква в подарок», «Шиповник - ягода здоровья». В 2021 году школьное лесничество приняло участие в археологической экспедиции под руководством Марийского научно-исследовательского института языка, литературы и истории им. В. М. Васильева.

О работе нашего школьного лесничества знают не только в нашем Шарьинском районе и в Костромской области и даже России. За годы работы накоплен большой опыт работы школьного лесничества, которым мы делимся со школами района, организовываем открытые уроки как для учителей, так и для учащихся. Для учащихся проводятся практические занятия специалистами ОГКУ «Шарьинское лесничество» с целью обучения и профориентации школьников. Принимаем участие в онлайн-конференциях, семинарах.

Все проводимые акции и мероприятия освещаются в СМИ и в Интернете. У школьного лесничества есть своя группа ВКонтакте, которая действует на протяжении 5 лет, где мы рассказываем о своей деятельности. Также организация школьное лесничество «Берендеи» зарегистрирована платформе Добро.ру.

Регистрация в качестве добровольца доступна для школьников любого возраста и преподавателей. Каждый участник волонтерского отряда прошел регистрацию в качестве добровольца.

Система Добро.ру позволяет организациям и школьным отрядам управлять мероприятиями и проектами, в которых необходима помощь волонтеров, различного уровня сложности и направлений добровольчества. Каждое объединение или школьный отряд может создавать заявку на поиск волонтеров, указывая основную информацию, функции и требования к волонтерам. Для этого в личном профиле организации школьного лесничества «Берендеи» создаем мероприятие и указываем название, описания, дату, время и место проведения. Помимо этого, руководителю необходимо добавить роли-вакансии волонтеров. После заполнения всех данных, заявка на размещение возможности проверяется администратором. И если все данные заполнены корректно, стать участником мероприятия может любой из зарегистрированных добровольцев.

Для участия волонтеру необходимо перейти на страницу мероприятия, выбрать одну или несколько ролей и кликнуть «Подать заявку». Конечно, самый главный момент для руководителя – организатора – это вовремя, в соответствии с календарным планом, заранее выставлять и информировать членов школьного лесничества о предстоящих мероприятиях.

Каждый может попробовать себя в роли участника или организатора проводимых мероприятий, акций или реализуемых проектов. А проектов у нас много: «Покормите птиц зимой», «Встречаем перелетных птиц», «Школьный лесной питомник», «Берегите лес от пожаров!», «Лесной десант» и другие.

Участвуя в этих проектах, члены школьного лесничества выступают в роли добровольцев или являются волонтерами. Они добровольно и безвозмездно выполняют какую-либо работу или занимаются общественной деятельностью. Существует множество направлений, в которых добровольцы школьного лесничества могут проявить себя и принести пользу обществу.

Деятельность школьного лесничества выстраивается по направлениям:

- учебная деятельность – теоретические и практические занятия в школе, направленные на изучения основ знаний о лесном сообществе (работа с коллекциями семян и гербариев, работа с таксационными приборами, планами лесонасаждений, аэрофотоснимками);
- лесохозяйственная и практическая деятельность – практико-ориентированная деятельность на территории школьного питомника, лесного фонда и территории Зебляковского сельского поселения (посадка и прополка лесных культур в лесных делянках и школьном питомнике, озеленением и благоустройством поселка, участие в экологических субботниках и акциях);
- лесозащитная деятельность и противопожарная пропаганда – участие в беседах, акциях, мероприятиях по защите и охране леса (проводят беседы по теме охраны природы, изготавливают и распространяют информационные буклеты и листовки по противопожарной агитации, выпускают «Лесную газету», участвуют в акциях и конкурсах рисунков, плакатов на природоохранную тематику «Береги лес»);
- опытно-исследовательская деятельность – проведение экспериментальных работ на питомнике и изучение лесного сообщества (наблюдение за всхожестью и ростом сеянцев на школьном питомнике, изучение лесного участка, растений, грибов, птиц);
- агитационная и просветительская деятельность – работа над страничкой сообщества «В Контакте» (освещение деятельности Школьного лесничества, информирование о конкурсах разного уровня, информационные материалы о лесном сообществе), выступление агитбригады, игровые мероприятия, культурные мероприятия;

- проектная деятельность – работа над проектами экологической направленности (реализация природоохранного проекта «Сохраним лес от пожаров» и проекта «Создание школьного питомника»);
- волонтерская деятельность – участие в волонтерских акциях и мероприятиях (акции «Шиповник – ягода здоровья», «Клюква в подарок», «Экологический субботник», участие в археологической экспедиции);
- конкурсная деятельность – участие в конкурсах разного уровня (олимпиада по лесоводству, «Лучший школьный лесничий», Всероссийский юниорский конкурс Подрост, «Волонтеры могут всё», «Доброволец России», Международный конкурс «#МЫВМЕСТЕ», заочный региональный и всероссийский конкурс школьных лесничеств).

За 20 лет работы руководителем школьного лесничества хочется сказать, что школьное лесничество не прерывает свою деятельность. Ежегодно в рядах школьного лесничества не менее 25 человек. Одни, заканчивая школу, уходят, но им на смену приходят другие. Для многих пример старших братьев и сестер, их участие в школьном лесничестве «Берендеи» является той ступенью преемственности для участия в объединении. Проводя мероприятия в детском саду, разновозрастном отряде «Карусель» для Дома культуры, занятия в начальной и средней школе к нашему школьному лесничеству присоединяется все большее количество учащихся. И даже не являясь членом лесничества многие приходят и помогают в проведении акций, волонтерских мероприятий. Большой проект реализуемый школьным лесничеством «Школьный лесной питомник» позволил объединить учащихся разных классов, научиться работать в команде. Приносить ощутимый вклад в лесовосстановление – научиться выращивать будущий лес из маленького семени. Полученные навыки в школьном лесничестве позволяют определиться с будущей профессией, выбрав лесные ВУЗы, колледжи. Ученики, прошедшие обучение в объединении школьного лесничества, после окончания работают в лесной отрасли.

Вкладывая в каждого ребенка частичку своей души, учишь их быть добрыми, любить свою малую родину, заботиться о природе родного края. Не каждый придет работать в лес, но кем бы он ни был – юрист, врач или предприниматель, уроки, полученные на занятиях, навсегда останутся в сердце каждого учащегося. Встречая своих выпускников, понимаешь, что делаешь большое дело! С каким теплом они вспоминают наши занятия, экскурсии, бывших лесников не бывает! Кто прикоснулся к прекрасному миру природы, навсегда останется для него другом!

Таким образом, разнообразная деятельность школьного лесничества позволяет раскрыть личностные способности каждого обучающегося и создаёт условия для осознанного подхода к восприятию экологических проблем.

ВЫСТРАИВАНИЕ ТРАЕКТОРИИ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ УЧАСТНИКОВ ШКОЛЬНОГО ЛЕСНИЧЕСТВА

Пугачева Анна Петровна,

инженер лесного хозяйства ОГКУ «Солигаличское лесничество»

Лесная отрасль занимает важное место в экономике Солигаличского района. Эффективность работы данной отрасли – составляющая стабильного развития района и благосостояния населения. Использование лесных ресурсов должно быть не только эффективным, но и с причинением минимального ущерба природе. Основы бережного отношения к лесу закладываются с детства, поэтому важно развивать экологическое сознание у детей.

Движение школьных лесничеств получило распространение в 50-е годы 20 века. Оно активно развивалось и в Костромской области, и в Солигаличском районе в частности. Но в связи с разными реорганизациями к 2010 году в районе осталось одно школьное лесничество в малокомплектной сельской школе – МКОУ «Коровновская ООШ». Поэтому с целью активизации работы по направлению в январе 2017 года руководством ОГКУ «Солигаличское лесничество» совместно с руководством МКОУ «Солигаличская СОШ» было принято решение о возобновлении работы школьного лесничества в Солигаличской средней общеобразовательной школе, самой большой школе района.

В феврале 2017 года на базе ОГКУ «Солигаличское лесничество» было создано школьное лесничество «Лесник». В него вошли ребята разного возраста от 1 до 10 класса, проявляющие интерес к природе, к лесу.

Учитывая большую разницу в возрасте, было принято решение строить работу дифференцированно. Планы работы создавались отдельно для учащихся начальной школы (1-4 классы), учащихся среднего звена (5-8 классы) и старшеклассников (9-10 классы).

Для работы с детьми разного возраста в школьном лесничестве была выбрана технология сопровождения, основным принципом которой является учёт интересов каждого ребёнка. Технология сопровождения разрабатывается в зависимости от траектории личностного развития учащихся.

Данная практика по траектории развития личностных качеств членов школьного лесничества реализуется на протяжении 5 лет.

Работа школьного лесничества «Лесник» была дифференцирована в зависимости от возраста обучающихся. В планировании работы с каждой возрастной группой ставятся определенные цели и задачи.

1. Работа с учащимися 1-4 классов направлена на развитие интереса к природе, лесу, лесным обитателям, воспитанию бережного отношения к лесу. Детям этого возраста интересно творческое самовыражение в различных продуктивных видах деятельности. Обучающиеся с интересом слушают стихи, отгадывают загадки, знакомятся с произведениями В. Бианки, Г. Скребицкого о лесе и

лесных обитателях, затем отражают свои впечатления в рисунках, поделках. Вместе с родителями во время прогулок на природе делают фотоснимки. Большинство школьников с большим желанием выступают перед дошкольниками и рассказывают им о зимующих птицах, правилах поведения в лесу. Есть группа детей, которые любят читать стихи. Они объединяются в агитбригады. Участники агитбригад выступают перед дошкольниками, младшими школьниками, отдыхающими в пришкольных лагерях с призывом беречь природу.

2. Основное направление работы с обучающимися 5-7 классов – расширение и углубление знаний о природе родного края. Занятия с учащимися проводятся в различных формах, в том числе много практических занятий в лесу, парке. Создаются условия для самостоятельного проведения учащимися агитаций среди младших школьников: проведение бесед, изготовление экологических плакатов, изготовление и распространение листовок, участие в природоохранных акциях, конкурсах. Привлекательной для них оказалась форма интеллектуальных игр. Особая роль в работе с учащимися среднего звена отводится проектной деятельности. Ребята сами разрабатывают и реализуют различные природоохранные проекты, например, «Неделя леса», «Берегите лес от огня» и другие.

3. Работа с самыми старшими учащимися проводится в виде сопровождения по выбранной теме исследовательской работы. Это позволяет развить творческие способности каждого, познакомить с методами исследовательской работы. Было выявлено, что старшеклассники не владеют опытом написания исследовательских работ, у них возникали трудности при создании презентаций. Учащиеся старших классов не владеют программой Excel, которая необходима для проведения элементарных исследований, не умели строить графики и диаграммы. Обучающие мастер-классы по этим вопросам были проведены на весенних слётах школьников. Полученные знания, учащиеся используют при написании исследовательских работ. Старшеклассники учатся ставить цель, задачи, гипотезу работы, планировать этапы её проведения, обобщать результаты и делать выводы.

Таким образом, технология сопровождения членов школьного лесничества позволяет учитывать интересы обучающихся разного возраста и направлять работу на развитие творческих способностей каждого обучающегося, возможность предоставления своего видения природы, проблем, связанных с бережным отношением к лесу, лесовосстановлению.

Разработанная технология сопровождения деятельности школьного лесничества с учётом траектории развития учащихся позволяет раскрыть личностные способности каждого обучающегося и создаёт условия для осознанного подхода к восприятию экологических проблем.

РАЗДЕЛ II

ФОРМАТЫ ДОКУМЕНТОВ ПО РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ: РЕГИОНАЛЬНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ В СПО

Воронцова Людмила Ивановна,
заведующий отделом тьюторского сопровождения
ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

Наставничество как педагогическое явление возрождается вновь в системе профессионального образования Костромской области. Наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру профессии, снова востребован, и его роль в подготовке молодых специалистов очень важна. Наставничество сегодня это одна из эффективных форм профессионального обучения.

Наставничество в системе профессионального образования приобрело особую актуальность в связи с утверждением федерального проекта «Молодые профессионалы» приоритетного национального проекта «Образование».

Особую значимость в этой связи приобретает качество разрабатываемых программ наставничества в профессиональных образовательных организациях, поскольку именно программа наставничества как стратегический документ позволяет решить ряд насущных проблем в подготовке кадров.

Программа наставничества рассматривается как потенциально мощный и действенный инструмент, обеспечивающий гарантированный, результативный, экономичный и своевременный переход наставничества в новое качественное состояние, и одновременно – инструмент, обеспечивающий управление им.

При этом такой документ предполагает взаимосвязанное решение трех крупных задач:

- зафиксировать достигнутый уровень жизнедеятельности профессиональной образовательной организации (далее – ПОУ) и тем самым определить точку отсчета для дальнейших шагов к развитию;
- определить желаемое будущее состояние ПОУ, параметры его строения и функционирования, соответствующие потребностям, ценностям и возможностям ПОУ и социума;
- определить стратегию и тактику перехода от достигнутого состояния ПОУ к планируемому результату: внедрение эффективных моделей наставничества могло бы снизить, во-первых, существенные финансовые потери, во-вторых, сократить период адаптации молодых специалистов, их закрепляемость на рабочем месте, а в конечном итоге повысить эффективность производства.

Апробации механизмов реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях Костромской области была посвящена деятельность региональной инновационной площадки (далее – РИП), созданная приказом департамента образования и науки Костромской области от 8 октября 2020г № 1476 «Об открытии региональных инновационных площадок».

В октябре 2021 года РИП успешно завершила работу.

В работе РИП принимали участие пять профессиональных образовательных организаций региона:

- ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»,
- ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж»,
- ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»,
- ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум имени Ф.В. Чижова»,
- ОГБПОУ «Шарьинский политехнический техникум Костромской области».

Апробация механизмов реализации программ наставничества предварялась разработкой участниками РИП макета программ наставничества.

В основу макета программы наставничества положена структура, также разработанная участниками РИП (Рис. 1).

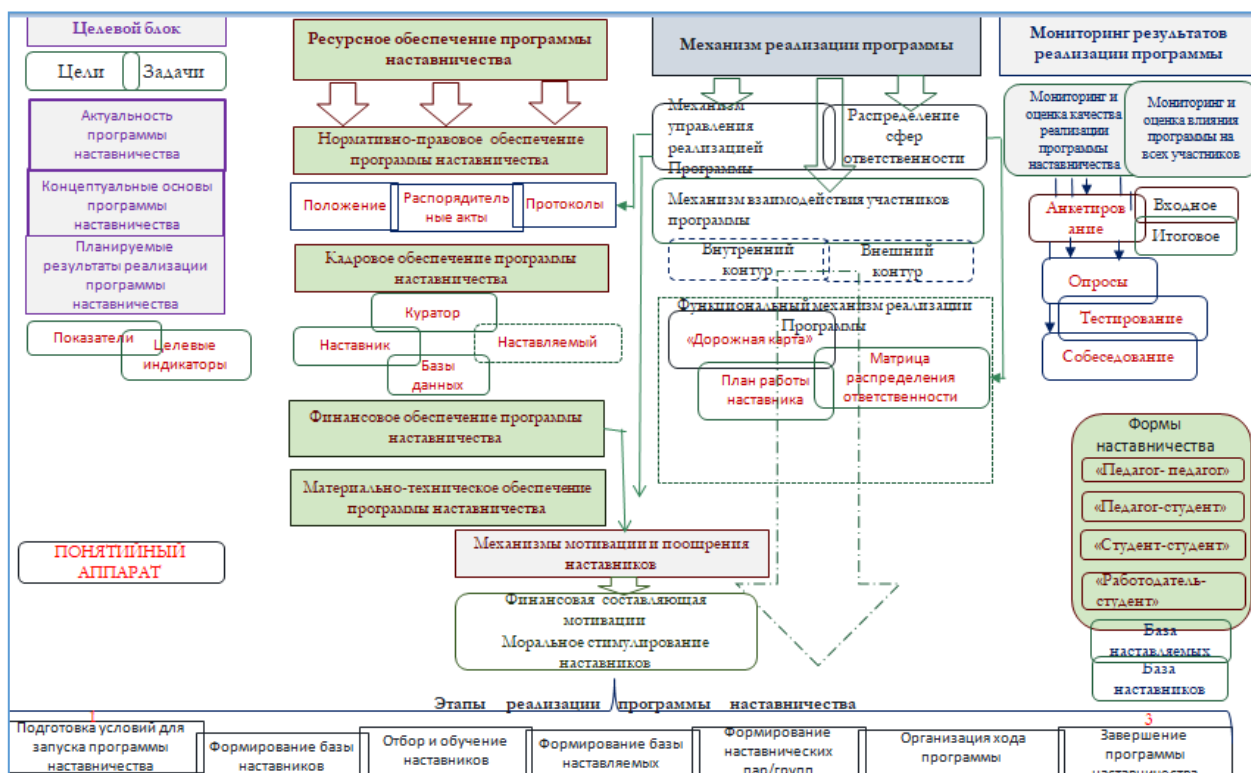


Рисунок 1. Структура макета программы наставничества

Программы наставничества 70% профессиональных образовательных организаций региона разработаны на основе данного макета.

Участниками РИП разработаны критерии оценки структуры и содержания программы наставничества, в соответствии с этими критериями проведена внешняя экспертиза 100% программ наставничества ПОУ региона.

Среди ключевых критериев, помимо блока целеполагания и ожидаемых результатов реализации программы наставничества, соответствующих целевым показателям национального проекта «Молодые профессионалы», были определены такие критерии, как выбор актуальных для ПОУ форм наставничества; критерии отбора наставников и формирование наставнических пар или групп; подготовка наставников; критерии и показатели эффективности работы наставника; регламентация и стандартизация процесса внедрения наставничества; определение механизмов реализации программы, а также мониторинг и оценка эффективности программы наставничества.

Критерии оценки программ наставничества (далее – Программа)

Сформулированы цели и задачи Программы.

Формулировки задач соответствуют главной цели Программы.

Определены основные этапы реализации Программы.

Реализация Программы предусматривает работу внутри ПОУ и работу с внешней средой:

- с участниками образовательного процесса;
- с работодателями;
- СМИ.

Определены ожидаемые результаты реализации Программы:

- для ПОУ;
- для наставника;
- для наставляемого.

Ожидаемые результаты реализации Программы соответствуют целевым показателям, утвержденным приказом ДОН Костромской области от 13.08.2020 г. № 1166.

Программой определены:

- формы наставничества;
 - механизмы реализации программы:
- нормативно-правовое оформление программы в ПОУ;
 - планирование реализации программы и управление;
 - организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
 - обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);
 - психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества;
- критерии отбора наставника:
- анкетирование потенциальных наставников;
 - собеседование с отобранными наставниками, для определения уровня их психологической готовности;
 - опрос/анкетирование потенциальных наставляемых;

- разработаны критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
 - предусмотрено создание базы отобранных наставников;
 - формирование наставнических пар или групп;
 - профиль наставника определяется в соответствии с запросом наставляемого;
 - организация работы наставнических пар или групп. Запланированы:
 - рабочие встречи наставников, кураторов, наставляемых;
 - подведение итогов взаимодействия пар/групп;
 - предусмотрены итоговые встречи куратора, наставников и наставляемых;
 - публичное подведение итогов и популяризация практик;
 - критерии и показатели эффективности работы наставника.
- Программой предусмотрены:
- затраты на мероприятия Программы;
 - подготовка наставников:
- обучающие курсы, семинары силами ПОУ;
 - встречи наставников по обмену опытом;
 - встречи наставников и наставляемых;
 - приглашение специалистов из сторонних организаций;
 - приглашение для обучения бывших наставников;
 - обучение в организациях ДПО, в т.ч. дистанционно;
 - организационно-методическая подготовка к внедрению системы наставничества (регламентация и стандартизация процесса):
 - методические материалы в помощь наставнику;
 - методические материалы в помощь куратору;
 - разработка Положения о наставничестве;
 - мотивация наставника:
 - финансовая составляющая мотивации;
 - моральное стимулирование;
 - оценка удовлетворенности наставников и наставляемых мероприятиями Программы:
 - анкетирование наставляемых;
 - анкетирование наставников;
 - мониторинг и оценка эффективности программы наставничества предусмотрены Программой;
 - мониторингом предусмотрены:
 - описание системы отбора, проверки и обучения наставников;
 - описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников;
 - предусмотрено описание результатов (запланированных или фактических).

Меры по реализации программы конкретизированы, реальны/выполнимы.

Выявлены риски реализации программы, пути их минимизации предусмотрены

Культура оформления Программы соблюдена.

В ходе реализации программ наставничества апробированы различные формы наставничества в ПОУ.

Анкетирование кураторов программ наставничества показало, что колледжи и техникумы осуществляют наставничество в пяти формах: «Педагог – Педагог», «Педагог – Студент», «Работодатель – Студент», «Студент – Студент», «Студент – Учащийся». Наиболее часто используемыми в ПОУ являются такие формы наставничества, как «Педагог – Студент» и «Работодатель – Студент» (Рис. 2).

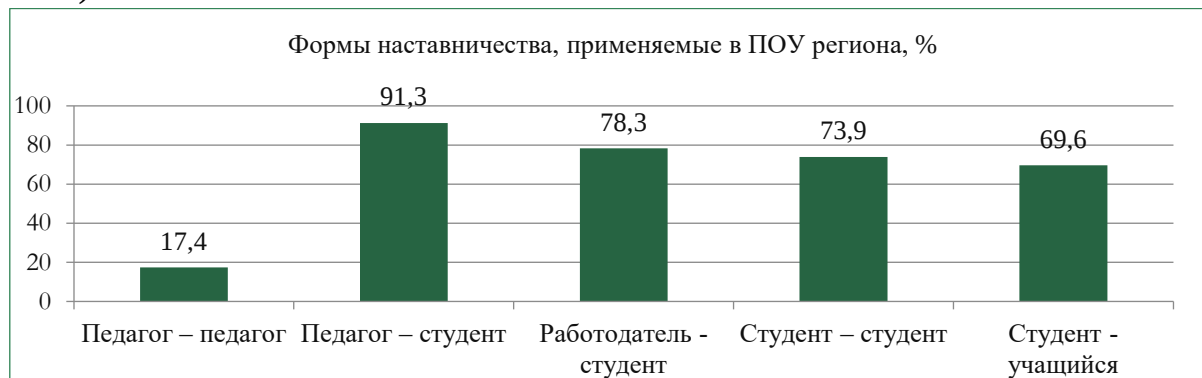


Рисунок 2. Результаты анкетирования кураторов программ наставничества

Участниками РИП разработана система отбора и обучения наставников, апробированы механизмы оценки результатов деятельности наставников.

В реализацию программ наставничества включена большая группа наставников, в т.ч. наставники от образовательных организаций и наставники от работодателей.

Для подготовки наставников в профессиональных образовательных организациях региона используются различные формы обучения, чаще других применяются такие, как приглашение специалистов сторонних организаций и встречи наставников для обмена опытом (Рис. 3).



Рисунок 3. Формы подготовки наставников в ПОУ региона

Результаты работы региональной инновационной площадки теме: «Апробация механизмов реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях Костромской области» были представлены на:

- межрегиональной научно-практической конференции «Региональная система профессионального образования: от запросов рынка до стандартов подготовки кадров» в рамках VI регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Костромской области (2020г.);
- межрегиональной научно-практической онлайн-конференции «Профессиональное образование: сохраняя традиции, входим в цифровую дидактику» в рамках деловой программы VI регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Курской области (2020г.);
- межрегиональном вебинаре «Внедрение методологии наставничества: практики регионов» (г. Курск, 2020г.).

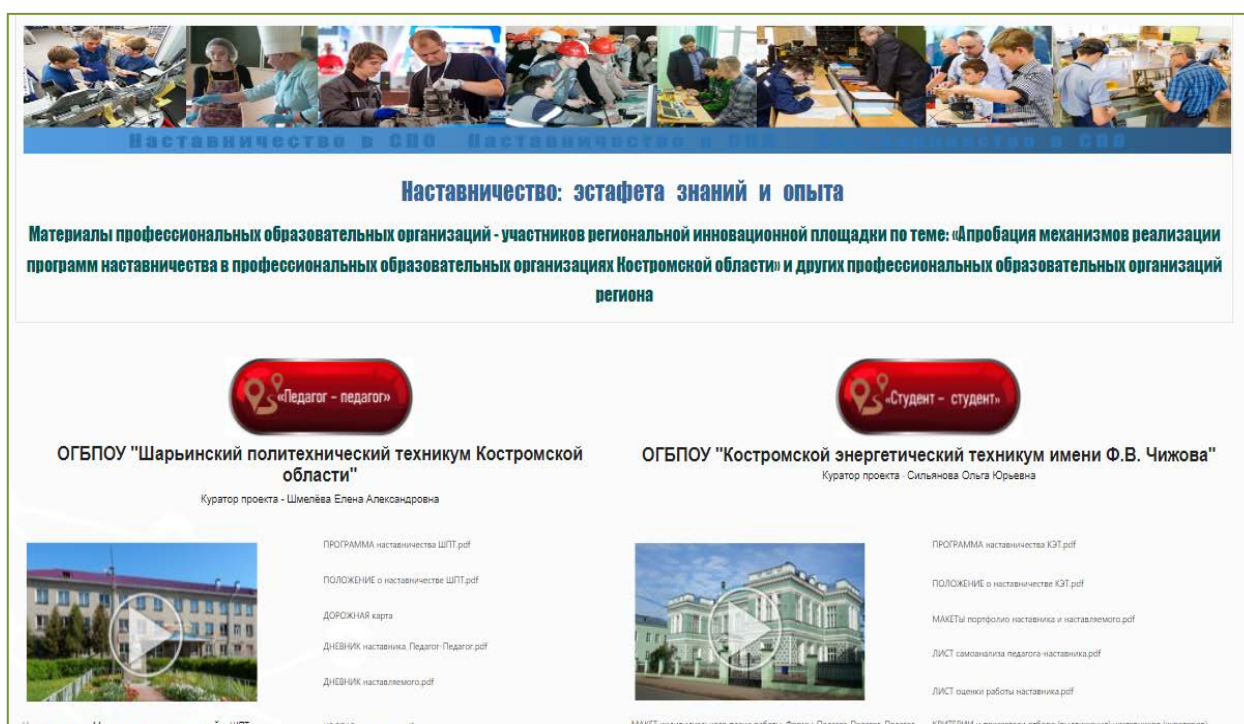


Рисунок 4. Сайт диссеминации результатов работы РИП

Участниками РИП в соответствии с дорожными картами программ наставничества разработаны пакеты документов: распорядительных, организационно-методических, нормативных локальных актов, инструктивных документов для наставников и кураторов.

Диссеминация результатов работы РИП проведена в мае 2021 года. Материалы РИП по теме: «Апробация механизмов реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях Костромской области» размещены на портале «Образование Костромской области» Кафедра развития профессионального образования – Наставничество РИП (eduportal44.ru)

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГБПОУ «КОСТРОМСКОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ ИМЕНИ Ф. В. ЧИЖОВА»

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум имени Ф.В. Чижова» на 2020-2024 гг.
Основание для разработки программы	– 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 «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 энергетический техникум имени Ф.В. Чижова»
Разработчик программы	Рабочая группа областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской энергетический техникум имени Ф.В. Чижова» (далее – ПОУ).
Цель программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов ПОУ с использованием различных форм наставничества; Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.
Задачи программы	– улучшение показателей организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; – подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; – раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; – создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; – формирование целостного подхода к подготовке кадров для ведущих отраслей промышленности через систему эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; – продолжение традиций наставничества в техникуме.
Сроки и этапы реализации программы	I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (август – октябрь 2020 г.) II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 2023 гг.) а) формирование базы наставляемых. б) формирование базы наставников. в) отбор и обучение наставников. г) формирование наставнических пар/групп. д) организация работы наставнических пар/групп. III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.)
Портфель (перечень) проектов программы	Проекты: - «Студент – студент» - «Педагог – педагог» - «Педагог – студент» - «Работодатель – студент»

Целевые индикативные показатели реализации программы	В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества					
	Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)	50	55	60	70	85
	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)	50	55	60	70	85

В области развития кадрового потенциала

<i>Наименование показателя</i>	<i>2020г.</i>	<i>2021г.</i>	<i>2022г.</i>	<i>2023г.</i>	<i>2024г.</i>
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)	10	20	35	50	70
Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)	2	4	6	8	10

В области достижений обучающихся

<i>Наименование показателя</i>	<i>2020г.</i>	<i>2021г.</i>	<i>2022г.</i>	<i>2023г.</i>	<i>2024г.</i>
Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в	10	20	35	50	70

	<i>программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i> Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников к общему количеству обучающихся ПОУ)</i>					
		2	4	6	8	10
Объемы и источники финансирования мероприятий/проектов программы	Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлечённых средств работодателей. Общий объём финансирования программы наставничества: 5726 тыс.руб. В том числе: бюджетное – 4517 тыс.руб., внебюджетное – 1209 тыс. руб., привлеченные средства работодателей – по ситуации					
Ожидаемые результаты программы	К 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность: <i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i> – высокий уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества. – высокий уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества. <i>В области развития кадрового потенциала</i> – молодые специалисты, работающие в ПОУ, вошли в наставнические программы в роли наставляемого - молодые преподаватели успешно адаптируются в образовательном пространстве техникума; - высокий процент удовлетворенности рабочим местом и местом учебы; - молодые педагоги включены в работу ПЦК и активно пополняют свое портфолио; - наставники прошли обучение и готовы обобщить и транслировать свой опыт; - реализованы эффективные технологии, направленные на решение задач программы; – увеличилась доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника. <i>В области достижений обучающихся</i> – студенты адаптированы и социализированы; – увеличен спектр конкурсных мероприятий профессиональной направленности; – увеличено количество студентов, участвующих в профессиональных конкурсах, спортивных мероприятиях;					

- высокие показатели по итогам участия в демонстрационном экзамене;
- высокий процент трудоустройства выпускников;
- увеличен процент студентов, получивших дополнительное профессиональное образование;
- рост доли студентов, реализующих процесс самообразования и выявления индивидуальной образовательной траектории,
- использующих цифровые образовательные ресурсы.

В области совершенствования системы управления:

- установлены роли структурных подразделений в реализации программы наставничества;
- создана система управления, обеспечивающая реализацию программы;
- обеспечение взаимосвязи структур через систему электронного документооборота;
- организация контроля выполнения программы;
- обобщён опыт реализации программы.

Контроль за исполнением программы	Реализует куратор, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования и науки Костромской области (внешняя экспертиза). Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно. Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета ПОУ. Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.
Дата утверждения программы	«01» сентября 2020г.

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

В ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум имени Ф.В. Чижова» в рамках Программы развития работают подпрограммы, направленные на формирование системы самоопределения, формирования необходимых общих и профессиональных компетенций, раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся, формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории студентов и преподавателей. Подпрограммы воспитательной работы, адресованные студентам, призваны социализировать молодых людей в современном обществе, формировать их как специалиста все-сторонне развитого, уверенного в себе, ориентированного на будущее.

Подпрограмма «Кадры» разработана для педагогического коллектива. В ней учтены особенности формирования корпоративной культуры педагогиче-

ского сообщества, строящегося с одной стороны - на традициях профессионального образования, с другой – на современных достижениях производства и технологий, а также менеджмента и коучинга.

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:

- адаптация и социализация студентов и молодых преподавателей в новых условиях образовательного пространства техникума;
- низкая мотивация к обучению;
- несоответствие личных представлений студентов реальным особенностям специальности;
- недостаточное понимание степени значимости студентами приобретаемой специальности;
- низкая социальная активность студентов;
- недостаточная социализация студентов.

Проблемы студента ПОУ, решаемые с помощью наставничества:

- низкая спортивная подготовка обучающихся (студентов), отражающаяся на нестабильных спортивных результатах ПОО в областной и городской спартакиадах, в малом количестве обучающихся (студентов), проходящих тестирование по нормативам ВФСК «ГТО»;
- ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- устаревание кадровых резервов, приводящее к сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

Реализация программы наставничества в ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова» опирается на следующие принципы:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

III. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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 «КЭТ им. Ф. В. Чижова».

Целью внедрения программы наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов ПОУ с использованием различных форм наставничества.

Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи реализации программы наставничества:

- улучшение показателей организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее – образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование целостного подхода к подготовке кадров для ведущих отраслей промышленности;
- продолжение традиций наставничества в техникуме.

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

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

- создание информационного поля программы;
- разработка и реализация системы диагностики;
- формирование базы наставников, наставляемых и экспертов;
- обучение наставников;
- разработка и формирование фонда программ, реализация;
- оценка эффективности программы.

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

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

- выбрать целевую аудиторию (предприятия, бизнес, выпускников и т.д.);
- создать/обратиться к базе наставников/сотрудников предприятий;
- мотивировать наставников;
- привлечь экспертов для разработки критериев;
- привлечь ресурсы для обучения;
- привлечь ресурсы для проведения мероприятий;
- транслировать промежуточные результаты партнёрам и в медиа;
- пригласить партнёров на финальное мероприятие;
- привлечь экспертов для оценивания результатов;
- привлечь ресурсы для финального мероприятия.

Работу с внешней средой осуществляют: центр развития карьеры, руководитель производственного обучения, многофункциональный центр прикладных квалификаций.

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

- формирование ответственной команды;
- нормативно – правовое оформление;
- дорожная карта наставничества;
- фиксация задач форм наставничества и ожидаемых результатов;
- информировать коллектив и родителей о возможностях программы;
- включить собранные данные в систему мониторинга техникума;
- создать/обратиться к базе наставников – педагогов;
- создать/обратиться к базе наставников – выпускников;
- мотивировать наставников;
- разработать критерии отбора;
- провести отбор, обучить;
- выбрать инструмент;
- провести мероприятие;
- зафиксировать пары/группы;
- провести анализ сильных и слабых сторон участников;
- определит приоритетные цели;
- предоставить методические материалы;
- организовать мониторинг эффективности программы;
- организовать рефлекссию и подвести итоги мониторинга;
- организовать финальное мероприятие;
- наградить лучших участников.

Работу с внутренней средой осуществляют: руководители структурных подразделений, преподаватели, методическая служба, воспитательный отдел техникума.

Наставничество в ПОУ реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых предприятий над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills и Абилимпикс и других конкурсов;
- социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;
- профессиональное наставничество – наставничество работодателей над студентами, приобретающими профессиональные компетенции в рамках программ производственных практик
- студенческое наставничество – наставничество обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися.

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 применяются 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.

Проект «Студент – студент»

Предполагает взаимодействие студентов 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, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Проект	«Студент – студент»
Куратор проекта	Сильянова Ольга Юрьевна, зам.директора по ВР
Участники проекта	– старосты учебных групп, учебные группы – старосты учебных групп переходного контингента и нового набора – успевающие студенты-отстающие студенты
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – декабрь 2024г.
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Задачи: – помощь в реализации лидерского потенциала, – развитие гибких навыков и метакомпетенций, – оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, – формирование устойчивого сообщества студентов разных курсов. – Помощь в освоении учебной программы, написания курсовых и дипломных работ, подготовка к защите курсовых и дипломных работ
Планируемые мероприятия	1. Собор старост в учебных группах в целях выбора старост в группах нового набора, оценки работы за предыдущий год в группах переходного контингента и утверждение или пере выборы ранее назначенного старосты – сентябрь - классный руководитель, группа. 2. Сбор старост на отделениях в целях знакомства, закрепление наставников из числа имеющих опыт работы старостой за вновь назначенными старостами. – сентябрь – зав. отделениями. 3. Тренинг на сплочение и развитие коммуникативных навыков для старост 1-2х курсов – октябрь – педагог-организатор. Обучение старост групп нового набора оформлению и ведению учетной документации (бланки контроля посещаемости, отчетов старост) – в течение первой недели сентября – староста-наставник, классные руководители, заведующие отделениями. 4. Стипендиальная комиссия (подготовка ходатайства в стипендиальную комиссию о назначении стипендий успевающим на «хорошо» и «отлично» студентам группы) – сентябрь, январь – староста, классные руководители. – Участие старост в работе профилактического совета в целях защиты интересов группы – последний четверг каждого месяца – староста, классный руководитель. 5. Участие группы в мероприятиях техникума – согласно плану реализации Воспитательной программы – староста, классный руководитель, заведующий отделением. 6. Учет посещаемости учебных занятий студентами группы, ведение рапортчики, в которой отмечаются отсутствующие на занятиях студенты – ежедневно – староста, преподаватель- предметник. 7. Заполнение экзаменационных ведомостей – в установленные сроки межсессионной, предварительной и итоговой аттестации – старосты, классные руководители, зав. отделениями.

	8. Поддержание учебной дисциплины в группе, разъяснение Правил внутреннего трудового распорядка – постоянно – староста, кл. рук., зав. отделениями. 9. Формирования здорового климата в студенческом коллективе – постоянно – староста, классный руководитель; 10. Организация студентов группы на общественно-полезную и культурно-массовую работу в рамках техникума – согласно плану реализации Воспитательной программы – староста, классный руководитель. 11. Своевременная передача необходимой организационно- нормативной информации всем студентам группы (в том числе изменения в расписании) – ежедневно-староста. 12. Контроль над санитарным состоянием аудиторий и сохранностью оборудования во время учебных занятий, организация дежурства в группе – ежедневно – староста, зав. кабинетом. 13. Старостат отделений – 1 раз в неделю – зав. отделением. 14. Закрепление хорошо успевающих студентов за отстающими студентами (слабо усваивающими, пропустившими тему по болезни)- на период ликвидации задолженности по дисциплине – староста, преподаватель-предметник. 15. Совместные занятия по усвоению пропущенного (неосвоенного) материала – в течение периода пересдачи – староста, наставник – студент.
Планируемые результаты	– высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность начинающих студентов и будущих выпускников к техникуму; – улучшение показателей успеваемости в учебных группах; – получение студентами-наставляемыми необходимого стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
Оцениваемые результаты	– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы, отделения, техникума; – снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы, отделения, техникума; – повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.
Критерии (индикаторы) успешной реализации проекта	– успеваемость студентов - 100%; – количество пропусков уроков без уважительной причины и опозданий на уроки – не более 3%; – количество вопросов, выносимых на комиссию по урегулированию споров – 0.
Портрет участников. Наставник	Активный студент 3–4 курса, 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.

Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Пассивный Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни 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 «студент – студент»	– 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 в рамках образовательной программы	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	– Перевод на другое место обучения, отчисление: поддержка мотивации к обучению через создание привлекательного образа выпускника. – Несоответствие ожиданий и реальности от работы в проекте: диагностика проекта на всех этапах реализации, всесторонняя поддержка участников проекта. – Несовместимость пар: работа с психологом, социальным педагогом. – Недобросовестное выполнение старостой своих обязанностей, уход от ответственности: разделение ответственности на ПЦК, (в мониторинге виден вклад каждого члена ПЦК). – Низкая результативность работы из-за личностных качеств старосты: создание ситуаций успеха с указанием достижений наставляемого.
Объемы и источники финансирования проекта	Бюджетных средств в объеме 1606 тыс. руб. внебюджетных – 69 тыс. руб.
Взаимосвязь с другими проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Педагог – студент»

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	Руководитель НМР
Участники проекта	Молодые и вновь пришедшие педагоги, председатели предметно-цикловых комиссий, методист, педагог-психолог, наставляемые
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – декабрь 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: – обеспечить адаптацию молодых педагогов в коллективе, поддерживать психологически, теоретически, методически. Приобщить молодых педагогов к корпоративной культуре техникума, способствовать объединению на основе сложившихся традиций; – использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками, включить в сетевое информационное пространство; – повысить профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений; – отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога; – способствовать планированию карьеры молодых педагогов на основе самоанализа.
Планируемые мероприятия	<i>Адаптационный месяц</i> 1. Знакомство педагога со структурными подразделениями техникума, структурой расписания, правилами внутреннего распорядка техникума для преподавателей и студентов. 2. Знакомство педагога с рабочим местом: кабинет (лаборатория). 3. Правила оформления кабинета; техника безопасности; правила заполнения учебного журнала; структура и содержание программ дисциплин, междисциплинарных курсов, ПИ. 4. Знакомство педагога с членами ПЦК, ее работой, документальным сопровождением. 5. Знакомство педагога с сетевым окружением, работа в нем. 6. Создание в сети техникума личного кабинета педагога. 7. Определение круга обязанностей педагога на основании должностной инструкции, оформление общего плана работы ПЦК (поручение проведения мероприятий по выбору). <i>Диагностический этап</i> 8. Посещение педагогом уроков и мероприятий воспитательного направления членов ПЦК.

-
9. Подготовка педагогом технологических карт по урокам или мероприятиям.
10. Посещение уроков и мероприятий педагога, подготовленных самостоятельно.
11. Выявление трудностей, сомнений, возникших в ходе деятельности.
- Вовлеченный этап*
12. Разработка совместного плана работы по направлениям:
- образовательная деятельность;
 - методическая деятельность;
 - воспитательная деятельность.
- Работа педагога в составе ПЦК:*
- корпоративное обучение;
 - подготовка мероприятий ПЦК;
 - обобщение опыта;
 - публикации;
 - профориентационная работа;
 - деятельность в составе рабочих групп; и т.д.
- Деятельностный этап*
13. Корректировка планов работы.
14. Освоение и отработка технологий по направлениям деятельности педагога, работа в ПЦК.
- Итоговый этап 1 года*
15. Подготовка педагога и наставника к открытой защите по итогам года.
16. Мониторинг педагогической активности педагога за год.
- Организационный этап 2 года*
17. Корректировка педагогом учебных программ под руководством наставника.
18. Самостоятельное планирование работы педагога на 1 семестр учебного года по основным направлениям деятельности.
19. Выбор педагогом индивидуальной темы или направления работы (рабочей группы), планирование работы в ней.
20. Знакомство педагога с воспитательной работой отделения, документальной базой, правилами ведения документов по учебной группе в качестве классного руководителя.
21. Освоение педагогом алгоритма работы с личными делами студентов, заполнение документов по учебной группе.
22. Разработка педагогом под руководством наставника плана работы учебной группы на основании воспитательной программы.
23. Разработка педагогом технологической карты классного часа совместно с наставником, организация и проведение мероприятия.
24. Разработка педагогом технологической карты родительского собрания совместно с наставником, организация и проведение мероприятия.
25. Участие педагога в общетехникумовских мероприятиях по основным направлениям.
- Деятельностный этап 2 года*
26. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.
27. Самоанализ результатов деятельности.
28. Участие педагога в общетехникумовских мероприятиях по основным направлениям, работа в ПЦК, подготовка темы к защите на МРК «Будущее принадлежит молодежи».
-

	<i>Итоговый этап 2 года</i> 29. Самоанализ результатов деятельности. 30. Выход на аттестацию на соответствие занимаемой должности.
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ПОУ, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
Оцениваемые результаты (лист самоанализа)	1. Создание и развитие учебно-материальной базы техникума. 2. Образовательная деятельность. 2.1. Динамика индивидуальных образовательных результатов. 2.2. НСО (руководство студенческими исследовательскими проектами или работами). 2.3. Реализация социальных и волонтерских образовательных программ областного или регионального уровней. 2.4. Профориентационная работа. 3. Методическая работа. 3.1. Наличие УМК, заведование кабинетом/лабораторией. 3.2. Участие в профессиональных и творческих конкурсах. 3.3. Выступление на внешних семинарах. 3.4. Выпуск публикаций, учебников. 3.5. Участие в организации и проведении областных и региональных мероприятий. 3.6. Работа в составе стажировочной, демонстрационной площадки.
Критерии (индикаторы) успешной реализации проекта	1. Прохождение педагогом аттестации на соответствие занимаемой должности – 100%. 2. Качественное выполнение в полном объеме (100%) обязанностей классного руководителя. Наличие: 2.1. Социального паспорта. 2.2. Характеристики группы. 2.3. Плана воспитательной работы год (по семестрам). 2.4. Отчета работы за год (по семестрам). 2.5. Организация занятости студентов. 2.6. Организация индивидуальной работы со студентами разных категорий. 2.7. Проведение индивидуальной работы с родителями. 2.8. Участие группы в мероприятиях.
Портрет участников. Наставник	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.
Портрет участников. Наставник-консультант	Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
Портрет участников. Наставник-предметник	Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Портрет участников. Наставляемый	Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист 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.
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог»	Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей ПОУ и ресурсов наставника. – взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями; – взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Область применения формы наставничества «педагог – педагог»	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.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	1. Переход на другое место работы: доплата молодым педагогам, предоставление жилья в общежитии, комфортное рабочее место. 2. Несоответствие ожиданий и реальности от работы в проекте: диагностика проекта на всех этапах реализации, поддержка эмоциональная и методическая. 3. Несовместимость пар: переход в менторство через представителя этой же ПЦК, работа с психологом. 4. Недобросовестное выполнение своих обязанностей молодым педагогом, уход от ответственности: разделение ответственности на ПЦК, (в мониторинге виден вклад каждого члена ПЦК). 5. Низкая результативность работы из-за личностных качеств молодого педагога: создание ситуаций успеха с указанием достижений наставляемого.
Объемы и источники финансирования проекта	Бюджетных средств в объеме 275 тыс. руб. внебюджетных – 24 тыс. руб.

Взаимосвязь с другими проектами Программы развития ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы развития ПОУ: «Кадры»
--	---

Проект «Педагог – студент»

Предполагает взаимодействие педагогов и студентов ПОУ, при котором педагог создает ситуацию успеха для повышения самооценки студента или создает условия для раскрытия личностного потенциала, развития лидерских качеств наставляемого.

Проект	«Педагог – студент»
Куратор проекта	Заместитель директора по воспитательной работе
Участники проекта	Студенты, классные руководители, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, руководитель ДОП
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – декабрь 2024г.
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого отношения к жизненным ценностям;
- формирование потребности к здоровому образу жизни и занятию спортом.

Планируемые мероприятия	Мероприятие	Сроки	Куратор
	1. Работа со студентами в рамках проекта поэтапного внедрения ВФСК «ГТО» – «КЭТ ГоТОВ!»		
	беседы со студентами групп нового набора о намерениях провести тестирование по нормативам ВФСК «ГТО»	сентябрь	руководитель проекта
	формирование списка желающих пройти тестирование по нормативам ВФСК «ГТО»	сентябрь	руководитель проекта
	регистрация студентов на сайте ГТО	сентябрь	руководитель проекта
	проведение тренировочных занятий по видам ГТО	октябрь, декабрь, январь, июнь	руководитель проекта
	прохождение тестирования по нормативам ВФСК «ГТО» по отдельным видам упражнений в едином центре тестирования	согласно графику приема нормативов в	руководитель проекта

	едином центре тестирования	
2. Работа со студентами, относящимися к категории детей-сирот в рамках проекта «Шаг навстречу»		
ознакомительные беседы с вновь поступившими на обучение сиротами и их опекунами	сентябрь	классные руководители, социальный педагог
обеспечение всех иногородних детей-сирот местами в общежитии	до 5 сентября	социальный педагог, заведующий общежитием
обеспечение успевающих детей-сирот социальной стипендией	по итогам семестра	социальный педагог
контроль над посещением и успеваемостью детей-сирот, оказание необходимой помощи в решении возникших проблем	ежедневно	социальный педагог, классный руководитель
оказание помощи в подготовке и проведении зимней сессии	декабрь	социальный педагог
беседы с классными руководителями, преподавателями-предметниками по индивидуальным особенностям характера, психики, выявление склонностей, увлечений, интересов студентов-сирот	октябрь	социальный педагог, педагог-психолог
вовлечение студентов-сирот в кружки, секции, клубы по интересам	октябрь	классные руководители, руководители кружков, секций
включение отдельным пунктом итогов адаптации детей-сирот на педагогическом консилиуме по адаптации групп нового набора	ноябрь	заместитель директора по воспитательной работе, социальный педагог, классные руководители
обеспечение детей-сирот, находящихся на государственном обеспечении, денежными средствами на транспортные расходы, одежду, мягкий инвентарь, канцелярские товары, питание, согласно установленных норм	в течение года	социальный педагог
контроль над выплатами студентам-сиротам пенсий по потере кормильца, алиментов	сентябрь – октябрь	социальный педагог
психологическое сопровождение детей-сирот в центре психиатрии и практической психологии	ноябрь	социальный педагог
контроль над детьми-сиротами, проживающими в общежитии техникума (организация быта, самоподготовки, занятости свободного времени)	еженедельно	заведующий общежитием, воспитатель общежития, социальный педагог

контроль над своевременностью и полнотой выплат денежных средств студентам, окончившим курс обучения в техникуме	июнь	социальный педагог
3. Работа со студентами, состоящими на учете в КДН в рамках проекта «Шаг навстречу»		
проведение анкетирования, составление социального паспорта учебной группы, отделения, техникума	сентябрь	классные руководители, заведующие отделениями, социальный педагог
составление (уточнение) списков студентов, состоящих на учете в ПДН, ОПН	сентябрь, ежегодно	классные руководители, заведующие отделениями, социальный
индивидуальные собеседования с каждым из студентов, составление личных дел студентов, составление медико-психолого-педагогических рекомендаций для работы	сентябрь, ежегодно	социальный педагог, педагог-психолог, фельдшер, зав. отделением
индивидуальные беседы со студентами, допускающими в поведении поступки, выражения, направленные против личности	постоянно	социальный педагог, классные руководители
закрепление педагогов-наставников за студентами, состоящими на учете в ПДН	сентябрь ежегодно	социальный педагог
создание и реализация социокультурных проектов с участием студентов, состоящих на учете в ПДН	в течение года	наличие социокультурных проектов
вовлечение студентов, состоящих на учете в ПДН, в программы дополнительные общеобразовательные программы (кружки, секции, клубы по интересам)	октябрь, ежегодно	педагог-организатор, классные руководители
участие студентов, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в мероприятиях группы, техникума	согласно расписанию коллективов дополнительного образования	руководители объединений дополнительного образования, классные руководители, социальный педагог, заместитель директора по воспитательной работе
классные часы на тему толерантного отношения к людям, друг к другу	согласно совместным планам работы	социальный педагог, классные руководители
привлечение студентов к работе волонтерами во время проведения акций, мероприятий	постоянно	социальный педагог, педагог-организатор

4. Работа со студентами, имеющими наиболее высокие достижения (в рамках проекта «Путь к успеху»)		
отбор студентов, имеющих хорошие показатели успеваемости и достижения в учебе, научно-техническом творчестве, поисковой работе, социальной активности	сентябрь, ежегодно	заместитель директора по воспитательной работе, заведующие отделениями
конкурс портфолио достижений студентов, состоящих в НОПиС для представления кандидатур на соискание стипендий	ежегодно: апрель	заместитель директора по воспитательной работе, заведующие отделениями
сопровождение студентов, получающих стипендии	в течение года на 3 число каждого месяца	секретарь
конкурс «Студент года КЭТ»	декабрь – январь	заместитель директора по воспитательной работе
Планируемые результаты	– повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ПОУ; – улучшение спортивных показателей; – увеличение числа студентов, освоивших тестирование по нормативам ВФСК «ГТО»; – снижение количества студентов, состоящих на учете в ПДН; – успешная адаптация и социализация студентов.	
Оцениваемые результаты	– численный рост обучившихся по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам творческой, спортивной, прикладной направленности; – количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; – снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; – повышение активности социальной студентов; – численный и качественный рост участников ВФСК «ГТО»; – рост побед студентов техникума в спортивных соревнованиях.	
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	– результат включенности студентов освоение дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ - количество не менее 70%; – количество студентов, состоящих на учете в ПДН – не более 1%; – процент обучающихся, успешно прошедших тестирование по нормативам ВФСК «ГТО» – 60% от общего числа обучающихся.	
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 студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворитель-	

	ные 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	– потеря интереса обучающегося к общественной работе: диагностика проекта на всех этапах реализации, всесторонняя поддержка участников проекта; – несовместимость пар: работа с психологом, социальным педагогом; – низкая результативность работы из-за личностных качеств обучающихся: создание ситуаций успеха с указанием достижений наставляемого.
Объемы и источники финансирования Проекта	бюджетных средств в объеме 1672 тыс. руб. внебюджетных – 72 тыс. руб.
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент – студент», «Педагог – педагог», «Студент – студент»

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	Руководитель профессиональной организации
Участники проекта	Представитель работодателя, председатели ПЦК, руководитель МФЦПК, руководитель НМР, заведующие отделениями, студенты

Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – июнь 2024г.
Цели и задачи	Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации Задачи: – создание благоприятных условий для взаимодействия и координации субъектов, влияющих на все этапы профессионализации молодежи; – организация опережающей практикоориентированной профессиональной подготовки молодежи на базе компаний-работодателей и учебных центров; – создание благоприятных условий для мотивации молодежи в профессиональном самоопределении и развитии; – помощь в трудоустройстве выпускникам и молодым специалистам; – популяризация среди молодежи осознанного подхода к выбору профессии и построению карьеры; – выявление потенциально способной к управлению молодежи и организация ее обучения навыкам и технологиям современного менеджмента с акцентом на инновации и лидерство.
Планируемые мероприятия	1. Заключение договоров о сотрудничестве / практике: 1.1. Организация всех видов практик на площадке работодателя с назначением руководителя производственной практики от предприятия / организации(наставника). 1.2. Организация и проведение уроков на производстве, дополнительных учебных курсов, тренингов, экскурсий на предприятия / организации с привлечением работодателей. 1.3. Организация встреч в ОУ с представителями предприятий-работодателей. 1.4. Мониторинг вакансий социальных партнеров и подготовка информации по трудоустройству для выпускников техникума текущего года с размещением на сайте ОУ. 1.5. Привлечение работодателей к руководству и рецензированию дипломных проектов обучающихся и участию работодателей в работе государственных аттестационных комиссий. Привлечение работодателей к работе комиссий по приёме квалификационных экзаменов. Привлечение работников и специалистов реального сектора экономики к проведению занятий, в том числе курсах повышения квалификации. 1.6. Привлечение работодателей в качестве экспертов региональных Чемпионатов WSR и Абилимпикс. 1.7. Поддержка работодателями проведения конкурсов профессионального мастерства, иных профессиональных творческих конкурсов. 2. Реализация проекта «Карьера» (в части пересечения с программой «Наставничество»). 2.1. Взаимодействие с работодателями, помощь выпускникам в трудоустройстве. 2.2. Участие в областной акции «Неделя без турникетов». 2.3. Организация консультирования студентов выпускных курсов работодателями по построению индивидуальной профессиональной траектории. Составление портфолио выпускников в рамках проведения занятий по учебной дисциплине «Эффективное поведение

	на рынке труда». Ведение индивидуальных перспективных планов профессионального развития выпускников.
	2.4. Подготовка и проведение Дня карьеры с привлечением работодателей. Осуществление персонифицированного подхода в трудоустройстве выпускников.
	2.5. Встреча студентов КЭТ с работодателями в рамках городской Ярмарки вакансий. Организация встреч с выпускниками прошлых лет, трудоустроившимися по специальности.
	3. Подготовка участников к этапам чемпионата «Молодые профессионалы» по стандартам WSR с привлечением работодателей.
	4. Подготовка студентов к демонстрационному экзамену по стандартам WSR или профессиональному экзамену ГИА НОК с привлечением работодателей.
Планируемые результаты	Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.
Оцениваемые результаты	– улучшение образовательных результатов; – численный рост количества выпускников, трудоустроившихся по специальности; – увеличение процента обучающихся, успешно сдавших экзамен по стандартам WSR (профессиональный экзамен).
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	– результат освоения программы производственной практики обучающимися – качество не менее 70%; – количество выпускников, трудоустроившихся по специальности – не менее 56%; – процент обучающихся, успешно сдавших экзамен по стандартам WSR (профессиональный экзамен) – 100% от числа сдающих.
Портрет участников. Наставник	Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник ПОУ.
Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Активный Проактивный студент ПОУ с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Вариант 2. Пассивный Дезориентированный студент 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.
Возможные варианты взаимодействия	– взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с

	системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; – взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы; – взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.
Область применения	В рамках основной профессиональной образовательной программы или внеурочной деятельности. В ПОУ: проектная деятельность, ярмарки вакансий, конкурсы студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, организация практического обучения.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	– организация противоэпидемиологических мероприятий на предприятиях и в организациях – развитие дистанционных форм сотрудничества; – отсутствие бюджетного финансирования – поиск внебюджетных источников (спонсорская помощь); – призыв в РА выпускников – мониторинг трудоустройства выпускников в течение 3-х лет.
Объемы и источники финансирования Проекта	бюджетных средств в объеме 964 тыс. руб. внебюджетных – 1044 тыс. руб.
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент – студент», «Педагог – педагог», «Педагог – студент»

V. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Костромской области и ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова».

Нормативную правовую базу наставнической деятельности *обеспечивают:*

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Наставническую деятельность *регламентируют*:
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642);
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы»;
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Положение о наставничестве ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова», утв. приказом от «01» сентября 2020г. № 289-а.

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества

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) (*выбрать нужное*), 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.

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

Куратор – сотрудник ПОУ, либо сотрудник организации-партнера.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами: база наставляемых и база наставников.

В задачи кураторов входит:

- своевременное информирование ответственных за проекты о внесении изменений и поправок в документальную базу проектов;
- мониторинг программы наставничества;
- контроль этапов выполнения и предоставления отчётов (по требованию).

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 NP-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образо-

вательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Финансовое обеспечение программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет средств бюджета и внебюджетной деятельности.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Предложения по корректировке Программы подаются кураторами проектов.

Выполнение Программы контролируется заместителями директора по учебной и воспитательной работе.

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

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

Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в 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 № 1 «Этапы реализации программы наставничества в ПОУ».

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова»

	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри ПОУ	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества август 2020г. – сентябрь 2020г.	Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. Задачи: - получить поддержку концепции наставничества внутри и вне ПОУ, - собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников	Дорожная карта реализации наставничества, определяющая поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)	- обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние	- определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
2. Основной этап:					
2.1	Формирование базы наставляемых сентябрь – октябрь 2020–2023гг.	Выявление конкретных проблем студентов ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества.	Сформированная база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники	- информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, педагоги-психологи, заведующие отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	-
2.2	Формирование базы наставников сентябрь – октябрь 2020–2023гг.	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем	- информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников
2.3	Отбор и обучение Наставников октябрь – ноябрь 2020–2023гг.	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	- 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)

			также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Результаты обучения: Программа обучения, методические материалы в помощь наставнику, Обученные наставники под конкретные формы наставничества		
2.4	Формирование наставнических пар / групп ноябрь 2020–2023гг.	Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых	Общая встреча всех наставников и всех наставляемых. Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника	- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников вузов к формированию пар / групп
2.5	Организация работы наставнических пар / групп ноябрь 2020–2023гг.	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон	- встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча	- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников	- промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
3.	Завершение наставничества учебный год – 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	Встречи кураторов с парами / группами для определения эффективности программы наставничества. Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом. Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества. Копилка лучших наставнических практик. Пополнение базы наставников	- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексии, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	- привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей ОО, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

VI. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Целевые индикаторы и показатели

	Целевые индикаторы	Достигнутое значение в 1 полугод. 2020 г.	Плановые показатели по годам				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества						
1.1.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	XX	50	55	60	70	85
1.2.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	XX	50	55	60	70	85
1.3.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	Нет детей с ОВЗ					
1.4.	100% наставников прошли обучение по программам дополнительного образования	Кураторы проектов 3 человека	30	50	75	85	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, %	2 человека 100%	10	20	35	50	70
2.2.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	28 (старосты групп) 5 сироты Порядка 200 чел. участники конкурсных мероприятий, члены кружков	2	4	6	8	10
3.	<i>В области достижений обучающихся</i>						
3.1.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	5 сироты Порядка 200 чел. участники конкурсных мероприятий, члены кружков	10	20	35	50	70
3.2.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	XX	2	5	10	20	10

VII. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

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

Этап 1. Мониторинг качества реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели и задачи первого этапа мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи: сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы

наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях области;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг влияния программ на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Цели и задачи второго этапа мониторинга

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Задачи:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в техникуме.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения ПОУ (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении ПОУ (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ «ДОРОЖНАЯ КАРТА»
ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. ЧИЖОВА» ПО РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА 2020 – 2024 гг.**

Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный исполнитель
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	август	куратор проекта
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	сентябрь	участники проекта
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	сентябрь	
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе Наставничества	сентябрь	
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	сентябрь	
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	сентябрь – октябрь	
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	октябрь	
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	октябрь	
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	октябрь	
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	октябрь	
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	октябрь	
Формирование базы наставников	октябрь	
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	октябрь	
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	октябрь	
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	в течение года по необходимости	
Обучение наставников		
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	ноябрь	

Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	ноябрь	
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	ноябрь	
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	ноябрь	
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	ноябрь	
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	ноябрь	
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	ноябрь	
Регулярные встречи наставника и наставляемого	в течение года по необходимости	
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	ноябрь	
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	июнь	
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	июнь	
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	июнь	
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	по ситуации	
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	август	
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	в течение года по необходимости	
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	июль	
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	по ситуации	
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	по ситуации	

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГБПОУ «КОСТРОМСКОЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж» на 2020–2024 гг.
Основание для разработки программы	– 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» (утвержден 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 №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 №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 «Развитие образования» (утверждена постановлением администрации Костромской области от 26 декабря 2013 года № 584-а», с изм. от 12.05.2020г.).

	– Приказ департамента образования и науки Костромской области г. Костромы от 13.08.2020г. № 1166 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Костромской области»; – Положение о наставничестве в Костромском политехническом колледже» (модель «Педагог – студент»), утв. приказом от «02» ноября 2020г. № 78п. – Положение о наставничестве в Костромском политехническом колледже» (модель «Работодатель – студент»), утв. приказом от «02» ноября 2020г. № 78п. – Приказ «О создании рабочей группы по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся» – № 67п от 30 сентября 2020 года.
Заказчик программы	Администрация ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж»
Разработчик программы	Рабочая группа по реализации проекта по внедрению целевой модели наставничества областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской политехнический колледж» (далее – колледжа)
Цель программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся колледжа с использованием различных форм наставничества; Раскрытие потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности у 70% обучающихся к 2024 году.
Задачи программы	– оказание помощи в адаптации первокурсников к новым условиям среды в течение первого года обучения; – улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов студентов; – развитие гибких навыков и метакомпетенций у обучающихся; – создание благоприятных условий для развития студентов внутри образовательной организации; – оказание помощи студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; – формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников; – повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
Сроки и этапы реализации программы	I этап – подготовительный – Подготовка условий для запуска программы наставничества (август – октябрь 2020 г.) II этап – основной (октябрь 2020 года – июнь 2021 года; октябрь 2021 года – июнь 2022 года; октябрь 2022 года – июнь 2023 года – декабрь 2023 гг.) а) формирование базы наставляемых; б) формирование базы наставников; в) отбор и обучение наставников; г) формирование наставнических пар/групп;

	д) организация работы наставнических пар/групп. III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2024 г.)					
Портфель (перечень) проектов программы	Проекты: – «Педагог – студент» – «Работодатель – студент»					
Целевые индикативные показатели реализации программы	В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества					
	Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)	50	55	60	70	85
	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)	50	55	60	70	85
	В области развития кадрового потенциала					
	Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Костромской области. Вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	5	10	20	30
	В области достижений обучающихся					
	Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в рол наставляемого, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ)	10	20	35	50	70
Объемы и источники финансирования мероприятий / проектов программы	Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, средств попечительского совета колледжа. Общий объём финансирования программы наставничества: 120 тыс. руб. В том числе: бюджетное – 80 тыс. руб. внебюджетное – 40 тыс. руб.					
Ожидаемые результаты программы	К 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:					

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

- улучшение психологического климата в образовательной организации среди обучающихся и педагогических работников, удовлетворённость участием в программе наставничества – 85% участников;

В области развития кадрового потенциала:

- увеличение количества производственных организаций, вошедших в программы наставничества и предоставив наставников, до 30%;

В области достижений обучающихся:

- рост числа обучающихся, вошедших в программу наставничества в роли наставляемых, на 60% (от 10% в 2020 году до 70% в 2024 году);
- качественное и количественное улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

В области совершенствования системы управления:

- привлечение дополнительных ресурсов в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и производственными организациями, формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников

Контроль за исполнением программы	Реализует куратор программы Полетаева Н. А., которая обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования и науки Костромской области (внешняя экспертиза). Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно. Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета колледжа. Программа является открытым документом, могут быть внесены дополнения и изменения
Дата утверждения программы	02.11.2020 г.

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

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

Наставничество в Костромском политехническом колледже в форме «Педагог – педагог» официально оформляется с 2017 года. Но и до этого времени начинающиеся преподаватели получали необходимую помощь в Школе начинающего преподавателя. В каждой цикловой комиссии опытные преподаватели

оказывают помощь молодым коллегам. Профессиональные и личностные качества начинающих преподавателей коллектива Костромского политехнического колледжа формируются по индивидуальной траектории. Наставники грамотно выстраивают эти траектории, сочетая традиционные и инновационные методики наставничества. Официально приказ по наставничеству в колледже издаётся на один год. Но реально и в течение второго года работы наставники и их подопечные продолжают сотрудничать. При этом объём помощи со стороны опытного педагога закономерно снижается. Основным форматом наставничества в Костромском политехническом колледже являются индивидуальные встречи. Также наставники практикуют в работе форматы «наставничество-напарничество», теневое наставничество, обратное наставничество, «развивающая командировка». Работа по этой форме ведётся в соответствии с Положением о наставничестве ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж», утв. приказом от «15» ноября 2017г. № 52п.

Также имеется определенный опыт по конкурсному наставничеству обучающихся, принимающих участие в чемпионатах WorldSkills и Абилимпикс по компетенциям «Предпринимательство», «Сухое строительство», «Программные решения для бизнеса», «Web-дизайн» и «ИТ- решения для бизнеса на платформе 1С: предприятие 8», «Бухгалтерский учёт», «Сухое строительство и штукатурные работы»; наставничество преподавателей при подготовке к региональным и всероссийским олимпиадам и конкурсам, а также к конкурсным мероприятиям на уровне колледжа.

Но в таких мероприятиях принимают участие далеко не все обучающиеся, как правило – это активные студенты, готовые к самосовершенствованию, развитию конкретных общих и профессиональных компетенций. Не все студенты могут не участвовать в конкурсах, но все могут повысить уровень своего развития и качество обучения. С помощью наставничества могут быть решены следующие проблемы студентов колледжа:

- низкая мотивация к учёбе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистические ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общих и профессиональных компетенций и, как следствие, невостребованность на рынке;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Для наставляемых наставничество позволяет получить следующие результаты:

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- 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 практикоориентированности, способности решать нестандартные задачи через участие в проектных конкурсах и исследовательских работах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

Для наставников наставничество позволяет получить следующие результаты:

- предоставление возможностей карьерного роста. В данном случае имеется в виду горизонтальное развитие карьеры, когда обогащается труд опытного педагога в рамках его должности;
- у преподавателей развиваются навыки XXI века.

Для ПОУ наставничество позволяет получить следующие результаты:

- рост вовлеченности обучающихся в жизнь колледжа и, как следствие, сохранение контингента студентов;
- формирование традиции наставничества. Для обучающихся, в становлении которых участвовали выпускники и другие представители местного сообщества, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников-наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

Реализация программы наставничества в ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж» опирается на следующие принципы: научности, системности, стратегической целостности, легитимности, обеспечения суверенных прав

личности, аксиологичности, продвижения благополучия и безопасности подростка, принцип личной ответственности, индивидуализации и индивидуальной адекватности, равенства.

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

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 политехнический колледж».

Целью внедрения программы наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности у 70% обучающихся к 2024 году.

Задачи реализации программы наставничества:

- оказание помощи в адаптации первокурсников к новым условиям среды в течение первого года обучения;
- улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов студентов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций у обучающихся;
- создание благоприятных условий для развития студентов внутри образовательной организации;
- оказание помощи студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

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

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

- нормативно-правовое оформление программы в организации;
- планирование реализации программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

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

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);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и социальными партнерами на профильных мероприятиях (конференции, круглые столы, встречи выпускников, форумы, общение с работодателями и их представителями онлайн и оффлайн, применение технологии нетворкинг), обучение наставников;
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

Работу с внешней средой осуществляют: администрация колледжа, куратор программы наставничества, куратор проекта «Работодатель – студент», председатели цикловых комиссий по специальностям.

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

- информационное освещение (начальный этап) – создание рабочей группы, привлечение участников программы, промежуточные опорные точки;
- информирование участников о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах;
- взаимодействие с наставниками и наставляемыми в ходе мероприятий (личные встречи, подготовка к конкурсам, олимпиадам на внутреннем и внешнем уровне);
- отбор и обучение наставников.

Работу с внутренней средой осуществляют: администрация колледжа, куратор программы, кураторы проектов, активные представители педагогического коллектива, психолог, наставники – участники программы.

Наставничество в Костромском политехническом колледже реализуется по следующим направлениям:

- социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых предприятий над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills и Абилимпикс, региональных и все-российских конкурсов и олимпиад;
- традиционное профессиональное наставничество – взаимодействие между опытным специалистом производственной организации и студентом-практикантом в течение определенного периода времени (продолжительность производственной практики на разных специальностях 8–19 недель), приобретающим общие и профессиональные компетенции в рамках программ производственных практик.

Поддержка системы наставничества в колледже осуществляется через сайт ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж» <http://kptc.ru/>, и создание специальной рубрики в социальных сетях (сообщество ВКонтакте «Образование: время настоящее» <https://vk.com/club194391579>):

- истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого;
- интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них;
- участие руководителей всех уровней в программах наставничества;
- информирование наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных и производственных организаций.

Популяризация роли наставника будет осуществляться путём организации и проведения конференций наставников в колледже и участия наставников в мероприятиях на различном уровне. Во второй год реализации программы наставничества планируется проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года» по двум номинациям: «Педагог – студент» и «Работодатель – студент».

Для успешной реализации программы наставничества в Костромском политехническом колледже предусматривается 2 формы наставничества:

- 1) «Педагог – студент»;
- 2) «Работодатель – студент».

Каждая из указанных форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с 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.

Проект «Педагог – студент»

Проект	«Педагог – студент»
Куратор проекта	Криницына О. Е., заместитель директора по воспитательной работе
Участники проекта	Студенты, классные руководители, педагог-психолог, зав. отделением
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – июнь 2024г.
Цели и задачи	Создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и поддержки способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в колледже. Задачи: – формирование и развитие общих и профессиональных компетенций обучающихся; – повышение социальной и творческой активности студентов, степени их заинтересованности в реализации проектной деятельности через эффективную работу с наставником; – создание ситуации успеха для студентов и преподавателей-наставников; – повышение количества и качества участия студентов в олимпиадах, конкурсах, акциях, направленных на развитие и формирование профессиональных компетенций; – профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска»; – формирование в колледже атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.
Планируемые мероприятия	– проведение индивидуальных консультаций, бесед, «часа наставника», мастер-классов, исследовательских проектов, других совместных мероприятий; – подготовка студентов к участию в чемпионатах WorldSkills и Абилимпикс по компетенциям «Предпринимательство», «Сухое строительство», «Программные решения для бизнеса», «Web-дизайн» и «ИТ-решения для бизнеса на платформе 1С: предприятие 8», «Бухгалтерский учёт», «Сухое строительство и штукатурные работы»; – подготовка студентов при подготовке к региональным и всероссийским олимпиадам и конкурсам, а также к конкурсным мероприятиям на уровне колледжа;

	– диагностика (адаптации обучающихся с ОВЗ и инвалидов в образовательном учреждении; взаимоотношений в семье; стиля родительского поведения; методов семейного воспитания и др.); – социально-информационная помощь, направленная на обеспечение обучающихся с ОВЗ и инвалидов информацией по вопросам социальной защиты; – организация досуга инвалидов и обучающихся с ОВЗ, вовлечение их в кружковую, секционную, волонтерскую деятельность с целью проявления творческих способностей и обеспечения занятости в свободное время.
Планируемые результаты	– повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа; – повышение уровня успеваемости студентов и заинтересованности в овладении профессиональными навыками; – коррекция поведения студентов, находящихся на профилактическом учете или требующих особого педагогического внимания; – повышение уровня самостоятельности студентов в управлении коллективом группы, колледжа, в реализации проектов и проведении акций; – достижение обучающимися с ОВЗ и инвалидами планируемых результатов освоения образовательной программы, успешная адаптация в образовательном учреждении, успешность в овладении трудовой деятельностью.
Оцениваемые результаты	– повышение успеваемости обучающихся; – качественный и количественный рост обучающихся, принимающих участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях; – увеличение числа студентов, реализующих профессиональные и социально-значимые проекты.
Критерии (индикаторы) успешной реализации проекта	– 90 процентов участников проекта прошли все его основные этапы; – дана положительная субъективная оценка проекта его участниками; – на этапе анализа деятельности появилась заинтересованность в продолжении и расширении количества участников проекта и предложения по новым направлениям взаимодействия; – сформировано положительное отношение к проекту у педагогического коллектива и студентов колледжа; – произошло сокращение количества неуспевающих студентов из числа участников проекта; – создана комфортная психологическая атмосфера в колледже для обучения студентов с ОВЗ и инвалидов; – появились студенты, желающие стать наставниками для других студентов колледжа.
Портрет участников. Наставник	Неравнодушный педагог-профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией. 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 студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

	Вариант 2. Активный Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
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, внеурочной и внеклассной деятельности. Планируется совместное участие в мероприятиях, конкурсах и проектах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	– мотивационные, отсутствие мотивации к активному включению в деятельность как со стороны педагога, так и со стороны студента; – подмена реальной работы формальными показателями; – отсутствие временных ресурсов для реализации работы ввиду загруженности преподавателя; – отсутствие материального стимулирования данного вида деятельности. Пути минимизации – проведение разъяснительной работы, адекватных и интересных форм взаимодействия, коррекция расписания с учетом потребностей, использование возможностей онлайн-работы.
Объемы и источники финансирования проекта	бюджетных средств в объеме 0 тыс. руб. внебюджетных – 0 тыс. руб.
Взаимосвязь с другими проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Работодатель – студент»

Проект «Работодатель – студент»

Проект предполагает создание органичной системы взаимодействия Костромского политехнического колледжа и организаций-партнеров с целью получения студентами – актуальных знаний и практических 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	Зотова Е. С., заместитель директора по учебно-производственной работе
Участники проекта	Студенты, работодатели, специалисты производственных организаций, председатели цикловых комиссий по специальностям, мастер производственного обучения

Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – июнь 2024г.
Цели и задачи	Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Задачи: – помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала студента; – повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития; – повышение уровня профессиональной подготовки студента; – ускорение процесса освоения основных навыков профессии; – содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам; – трансляция ценностно-смысловых установок профессиональной деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник; – развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом; – развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; – создание вокруг образовательной организации профессионального сообщества, готового оказать поддержку.
Планируемые мероприятия	1. Сотрудничество с производственными организациями: – организация производственных практик на базе работодателя с назначением руководителя производственной практики от предприятия (наставника); – организация и проведение учебных занятий и экскурсий на производстве, дуального обучения, тренингов с помощью наставников с предприятий; – организация площадок-встреч и мастер-классов в колледже с представителями производственных организаций, в т.ч. с наставниками; – привлечение наставников – руководителей практики от производства к руководству дипломным проектированием обучающихся. привлечение работодателей к работе комиссий по экзаменам квалификационных по профессиональным модулям; – привлечение наставников в качестве экспертов региональных Чемпионатов WSR и Абилимпикс; – подготовка студентов к этапам чемпионата «Молодые профессионалы» по стандартам WSR и к демонстрационному экзамену по стандартам WSR с привлечением наставников; – привлечение наставников к работе экспертных комиссий при проведении конкурсов профессионального мастерства в рамках фестиваля «Мастер Политех». 2. Реализация проекта «Создание клуба развития карьеры «Перспектива»» (в части пересечения с программой «Наставничество»): – выполнение студентами «реальных» проектов под руководством наставников или с их помощью; – трудоустройство студентов и выпускников, участвующих в проекте, на предприятия; – разработка индивидуальных планов профессионального и карьерного роста выпускников;

Планируемые результаты	– мониторинг трудоустройства выпускников на предприятия, являющиеся участниками программы наставничества. – повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность; – обретение способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста; – адаптация студента-практиканта на потенциальном месте работы; – существенное сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что наставники передают студентам навыки, практику работы, организационные привычки и нормы поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу; – развитие практикантом собственной профессиональной карьеры; – развитие наставником своих деловых качеств; повышение своего профессионального и культурного уровня и статуса в ходе наставничества.
Оцениваемые результаты	– улучшение качества обучения студентов; – повышение уровня общих и профессиональных компетенций; – численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; – численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия; – увеличение процента целевых договоров.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	– увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; – численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников.
Портрет участников. Наставник	Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник Костромского политехнического колледжа.
Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Активный Активный студент колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа.
Возможные варианты взаимодействия	– взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

	– взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы; – взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.
Область применения	В рамках 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, практико-ориентированное обучение, краткосрочные и долгосрочные стажировки.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	– слабая заинтересованность (нейтральное отношение) к проекту ряда работодателей. Пути минимизации: Развитие благоприятной среды коммуникации с работодателями; информационная кампания по вариантам взаимовыгодного сотрудничества; гибкое переключение на сотрудничество с заинтересованными работодателями; – низкий уровень мотивации у наставляемого (студента). Пути минимизации: постановка лично значимых целей, способных мотивировать наставляемых (получение профессионального опыта, перспектива трудоустройства и пр.); деформализация отношений наставник – наставляемый, непрерывное осуществление обратной связи; вовлечение студентов в систему наставничества с 1–2 курса. – профессиональное выгорание и перегруз самих наставников. Пути минимизации: вероятной представляется перспектива разведения многочисленных ролей по нескольким специалистам-наставникам.
Объемы и источники финансирования проекта	бюджетных средств в объеме – внебюджетных – 40 тыс. руб.
Взаимосвязь с другими проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Педагог – студент»

V. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

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

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 №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 №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»;
- Приказ департамента образования и науки Костромской области от 13.08.2020г. № 1166 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образователь-

- ную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Костромской области»;
- Положение о наставничестве в Костромском политехническом колледже» (модель «Педагог – студент»), утв. приказом от «02» ноября 2020 г. №78п;
 - Положение о наставничестве в Костромском политехническом колледже» (модель «Работодатель – студент»), утв. приказом от «02» ноября 2020 г. №78п;
 - Приказ «О создании рабочей группы по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся» №67п от 30 сентября 2020 года.

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;
- 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 представителей работодателей в реализацию наставнических программ политехнического колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть представители сообществ выпускников колледжа, педагогические работники, сотрудники организаций-партнеров.

Куратор – педагогический работник колледжа.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами: 1. База наставляемых. 2. База наставников.

В задачи кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и других, причастных к программе, лиц.

Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

Педагогическим коллективом колледжа ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы.

Учебно-методическое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач: отбор компонент психолого-педагогической компетенции наставников; разработка программы подготовки наставников, учебно-методического обеспечения процесса подготовки наставников, организационной структуры процесса подготовки наставников, критериев отбора наставников в соответствии с запросами наставляемых; психолого-педагогическое сопровождение процесса подготовки наставников; разработка диагностического инструментария процесса подготовки наставников.

Методические материалы представлены следующими документами:

- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества 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;
- Методическое пособие для кураторов по внедрению целевой модели наставничества и реализации программы наставничества;
- Методическое пособие для наставников по реализации программы наставничества.

Финансовое обеспечение программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет бюджета и внебюджета.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Предложения по корректировке Программы подаются куратором администрации колледжа.

Выполнение Программы контролируется заместителем директора колледжа по учебной работе.

Функции колледжа по реализации наставнических программ:

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

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

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

Материальное обеспечение программы наставничества

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж»: кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские, компьютерный центр, методический кабинет, редакционно-издательский кабинет, спортивный зал, музеи

колледжа, библиотека, ЭОР, материально-технические базы производственных организаций Костромской области.

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 № 1 «Этапы реализации программы наставничества в ПОУ».

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж»

<i>Этап, сроки Цели, задачи</i>	<i>Результат этапа</i>	<i>Работа внутри ПОУ</i>	<i>Работа с внешней средой</i>
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества, сентябрь – октябрь 2020 г.			
Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. Задачи: - получить поддержку концепции наставничества внутри и вне колледжа, - собрать предварительные внутренние и 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 возможные источники их привлечения	- обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества	- определит заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результаты; - назначить кураторов проектов; - создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы
2. Основной этап			
2.1. Формирование базы наставляемых – ноябрь 2020 г. (ежегодно)			
Выявление конкретных проблем студентов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества	Сформированная база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе	- информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по до-	

	кандидатов в наставники	ступным каналам (родители, кураторы, педагог-психолог, заведующие отделениями), в том числе сбор запросов, наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	
--	-------------------------	---	--

2.2. Формирование базы наставников – ноябрь 2020 г. (ежегодно)

Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем	- информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске программы наставничества; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников
---	--	--	--

2.3. Отбор и обучение наставников – декабрь 2020 г. (ежегодно)

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 студента, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч	- 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 через семинары, организованные куратором программы. Результаты обучения: Программа обучения, методические материалы в помощь наставнику. Обученные наставники под конкретные формы наставничества	- найти ресурсы для организации обучения через ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования» и дистанционное обучение
---	---	--	---

2.4. Формирование наставнических пар / групп – декабрь 2020 г. (ежегодно)

Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых	Общая встреча всех наставников и всех наставляемых. Анкетирование	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп;	- привлечь социальных партнёров, с которыми налажено
---	---	--	--

	кеты с указанием выбора наставника или наставляемого	- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника	эффективное сотрудничество к формированию пар / групп
--	--	---	---

2.5. Организация работы наставнических пар / групп. Декабрь 2020 г. – декабрь 2023 г. (ежегодно)

Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон	- встреча-знакомство; - пробная рабочая встреча; - встреча- планирование; - комплекс последовательных встреч; - итоговая встреча	- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации /материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников: материальную и моральную	промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
---	--	---	--

3. Завершение наставничества. Январь 2024 г. – июнь 2024 г.

Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества. Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом. Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества.	- 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 представ-	- привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей образовательных организаций, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества
---	--	---	---

	Копилка лучших наставнических практик. Пополнение базы наставников	ления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик наставничества; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	
--	---	---	--

VI. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в колледже 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 производственных организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов в развитие программы наставничества благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и региональными производственными организациями, формированию сообщества благодарных выпускников.

Таблица 2. Целевые индикаторы и показатели

Целевые индикаторы	Достигнутое значение в 1 полугодии 2020 г.	Плановые показатели по годам				
		2020	2021	2022	2023	2024
В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества						
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	50	55	60	70	85
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	50	55	60	70	85

100% наставников прошли обучение по программам дополнительного образования по реализации программы наставничества	60	60	70	80	90	100
<i>В области развития кадрового потенциала</i>						
Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Костромской области. Вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	2	5	10	20	30
<i>В области достижений обучающихся</i>						
Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	10	20	35	50	70
Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	2		4	6	8	10

VII. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

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

Этап 1. Мониторинг качества реализации программы наставничества;

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый.

Цели: оценка качества реализуемой программы наставничества; оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций.

Задачи: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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

Среди оцениваемых результатов: сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений; процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителями производственных организаций; процент наставляемых, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; количество наставляемых- выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятия; количество наставляемых, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой специальности.

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.

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

Задачи второго этапа мониторинга: взаимная заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

Результатом успешного мониторинга будет оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы колледжа.

Среди оцениваемых результатов: успеваемость наставляемых по основным предметам; уровень сформированности гибких навыков; желание посещения колледжа (для наставляемых); уровень личностной тревожности (для наставляемых); понимание собственного будущего (для наставляемых); эмоциональное состояние при посещении колледжа (для обучающихся); успешность (для работодателей); реальный уровень включенности (для работодателей); реальный уровень осведомлённости в профессии или организации у наставляемого (для

работодателей); реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей); реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Показатели эффективности внедрения наставничества в колледже

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

В части оценки наставнической программы в колледже: 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.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в колледже: степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности; уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности; заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих; уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

В части оценки относительных изменений в личности наставляемого участника программы наставничества в колледже: улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности; повышение уровня самооценки наставляемого; повышение уровня позитивного отношения к учебе; активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью; степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

VIII. КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

**Таблица 3. Объективные риски, влияющие на выполнение
программы наставничества**

<i>Риски</i>	<i>Мероприятия</i>
Мотивационные. Отсутствие мотивации к активному включению в деятельность как со стороны педагога, так	Проведение разъяснительной работы, адекватных и интересных форм взаимодействия, коррекция расписания с

и со стороны студента. Подмена реальной работы формальными показателями. Отсутствие временных ресурсов для реализации работы ввиду загруженности преподавателя. Отсутствие материального стимулирования данного вида деятельности.	учетом потребностей, использование возможностей онлайн-работы. Премирование преподавателей по итогам работы в качестве наставников.
Слабая заинтересованность (нейтральное отношение) к проекту ряда работодателей Низкий уровень мотивации у наставляемого (студента) Профессиональное выгорание и перегруз самих наставников.	Развитие благоприятной среды коммуникации с работодателями; информационная кампания по вариантам взаимовыгодного сотрудничества; гибкое переключение на сотрудничество с заинтересованными работодателями Постановка лично значимых целей, способных мотивировать наставляемых (получение профессионального опыта, перспектива трудоустройства и пр.); деформализация отношений наставник – наставляемый, непрерывное осуществление обратной связи; вовлечение студентов в систему наставничества с 1–2 курса вероятной представляется перспектива разведения многочисленных ролей по нескольким специалистам-наставникам.

Приложение 1

РАБОЧИЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНАЯ КАРТА) ОГБПОУ «КОСТРОМСКОЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2020–2024 гг.

<i>Наименование мероприятия</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Срок реализации</i>	<i>Ответственный исполнитель</i>
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Выбранные формы наставничества	Октябрь 2020г.	Куратор программы наставничества
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Информационное продвижение программы наставничества	Октябрь 2020г.	Куратор программы наставничества
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Информационное продвижение программы наставничества	Октябрь 2020г.	Куратор проекта «Педагог – студент»
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Информационное продвижение программы наставничества	Октябрь 2020г.	Куратор проекта «Работодатель – студент»

Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Информационное продвижение программы наставничества	Октябрь 2020г.	Куратор проекта «Педагог-студент»
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Заполненные анкеты и согласия на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Ноябрь 2020г.	Кураторы проектов
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Собранная информация для анализа. Заполненные согласия на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних	Ноябрь 2020г.	Кураторы проектов участников
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сформированная база наставляемых с перечнем запросов	Ноябрь 2020г.	Кураторы проектов
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Таблица «База наставляемых» с данными о наставляемых	Ноябрь 2020г.	Кураторы проектов
Информирование о реализации программы наставничества сообщества выпускников и/или представителей региональных организаций и предприятий	Мотивированная команда предполагаемых работодателей-наставников и выпускников-наставников	Ноябрь 2020г.	Куратор проекта «Работодатель-студент»
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Собранная информация для анализа	Ноябрь 2020г.	Кураторы проектов
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Информационная база	Ноябрь 2020г.	Кураторы проектов

Формирование базы наставников	Сформированная база наставников	Ноябрь 2020г.	Кураторы проектов
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Таблица «База наставников» с данными о наставниках	Ноябрь 2020г.	Куратор программы наставничества
Проведение собеседования с наставниками	Характеристика наставников	Ноябрь 2020г.	Кураторы проектов
Обучение наставников	Обученные наставники	Декабрь 2020г.	Куратор программы наставничества
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Взаимопонимание участников встречи	Декабрь 2020г.	Кураторы проектов
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Собранная и проанализированная информация	Декабрь 2020г.	Кураторы проектов
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		Декабрь 2020г.	Кураторы проектов
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Сформированные пары/группы	Декабрь 2020г.	Куратор программы наставничества
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Налаженные контакты	Январь 2020г.	Кураторы проектов
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Готовность к взаимодействию	Январь 2021г.	Кураторы проектов
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Поставлены цели и определены сроки взаимодействия. Составлен план	Январь 2021г.	Кураторы проектов
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Решение конкретных задач	Январь – май 2021г.	Кураторы проектов
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Стабильные наставнические отношения	Май 2021г.	Кураторы проектов
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Рефлексия, подведение итогов	Май 2021г.	Кураторы проектов
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Рефлексия, подведение итогов	Май 2021г.	Кураторы проектов

Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Собранная информация	Май 2021г.	Куратор Программы наставничества
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Презентация лучших практик наставничества	Май 2021г.	Куратор программы наставничества
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Презентация лучших практик наставничества	Июнь 2020г.	Куратор программы наставничества Кураторы проектов
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Получение обратной связи от наставников и наставляемых	Июнь 2020г.	Куратор программы наставничества
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Резюмирование результатов наставничества	Июнь 2020г.	Куратор программы наставничества
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Кейсы	Июнь 2020г.	Куратор программы наставничества
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, практик наставничества на сайте ОГБПОУ «КПК» и организаций-партнеров	Публикации на сайте колледжа, в сообществе «Образование: время настоящее» ВКонтакте	Июнь 2020г.	Куратор программы наставничества
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Заполненные базы наставников и наставляемых	Июнь 2020г.	Куратор программы наставничества

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОГБПОУ «КОСТРОМСКОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ ИМЕНИ Ф. В. ЧИЖОВА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум имени Ф. В. Чижова» (далее – техникум) разработано в соответствии с нормативной базой:

- 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 № 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 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Положение о наставничестве ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова», утв. приказом от «01» сентября 2020 г. № 289-а;
- Положение о практической подготовке ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова», утв. приказом от «01» октября 2020 г. № 110;
- Положение о практике ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова», утв. приказом от «01» октября 2020 г. № 110

...и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в техникуме.

1.2. Термины и определения:

Наставничество – 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 или 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».

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

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

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

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

1.3. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в техникуме и его эффективности.

1.4. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- директор техникума;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники техникума;
- участники бизнес-сообщества, в том числе – работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Цель и задачи наставничества.

Функции образовательной организации

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее – педагоги) техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются: улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в техникум предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в техникуме;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе – материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум имени Ф. В. Чижова», показателей эффективности наставнической деятельности в Департамент образования и науки Костромской области;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в техникуме;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества техникума.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в техникуме формы наставничества («студент – студент», «педагог – педагог»; «педагог – студент»; «работодатель – студент») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель техникума, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум имени Ф. В. Чижова».

3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- студенты, нуждающиеся в помощи наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в техникум;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

- студенты;
- выпускники;
- педагоги и иные должностные лица техникума,

– сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества.

Критерии отбора (выдвижения) наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

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

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

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

3.8. Замена наставника производится приказом директора техникума, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с техникумом;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.9. Этапы наставнической деятельности в ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум имени Ф. В. Чижова» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;

Этап 2. Формирование базы Наставляемых;

Этап 3. Формирование базы Наставников;

Этап 4. Отбор (выдвижение) наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар (групп);

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар (групп);

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

3.10. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум имени Ф. В. Чиждова», включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей техникума, заключение партнерских соглашений (формат приведен в Приложении 2) с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества техникума.

3.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 3), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в техникуме, которые еще не давали такого согласия,
- согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние.

3.12. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1). Перечень возможных наставников с производства формируется кадровыми службами предприятий (организаций).

3.13. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор (Приложение 4).

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников (для формы «работодатель-студент» администрацией предприятия (организации)). В первом случае составляется проект приказа с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета техникума, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя директора техникума (информации, полученной от кадровых служб предприятий (организаций)).

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 5). Для формы наставничества «работодатель-студент» заявления не требуются.

Все наставники и куратор готовят свои портфолио (Приложение 6).

Для формы наставничества «преподаватель – студент» наставник назначается приказом директора (соцпедагог – сироты, инвалиды, классный руководитель – состоящие на учете, руководитель ДОП – участник коллектива) или по личной договоренности (для состоящих в научном обществе преподавателей и студентов: руководитель научно-исследовательской работы – исполнитель научно-исследовательской работы). Для формы наставничества студент-студент - приказом директора (староста группы – группа) или распоряжением структурных подразделений: успешный студент-отстающий студент; староста со стажем – вновь назначенный староста.

3.14. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора техникума утверждается Программа наставничества на текущий учебный год (на период наставничества: срок может быть индивидуальным, но не более года).

Формирование наставнических пар (групп) для формы наставничества «работодатель – студент» и разработка индивидуальных планов (календарно-тематического плана производственной практики (КТППП) для формы наставничества «работодатель – студент») происходит в соответствии с учётом кадровых возможностей предприятий и организаций и сроков производственной практики.

При необходимости организуются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников», которые включаются в Программу наставничества.

3.15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества (осуществлению мероприятий КТП наставничества).

3.16. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности. (Подведение итогов модели «Педагог – студент» проводится в форме отчета: соцпедагог – сироты, инвалиды – количество мероприятий, успешность в обучении и социализации; классный руководитель – состоящие на учете – успеваемость, посещаемость, поведение, отсутствие рецидивов; руководитель ДОП – участник коллектива: портфолио достижений – дипломы, благодарности обоих участников наставничества по конкретному событию).

4. Права и обязанности куратора

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору техникума;

- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам ДОН, КОИРО;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в техникуме и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагог-психолог, социальный педагог, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы техникума, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в техникуме;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству техникума предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого (или для формы наставничества «работодатель-студент календарно-тематический план производственной практики (КТППП)»), своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана (КТППП), выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана (КТППП);
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. – оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости – корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в техникуме, в том числе – в рамках «Школы наставников»;
- в случае, если он не является сотрудником ОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в техникуме, в том числе – с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом (КТППП);
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана (КТППП);
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «педагог – педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к директору техникума с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане (КТППП), в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана (КТППП);
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана (КТППП), учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана (КТППП));
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана (КТППП);
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества техникума.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в техникуме.

7. Мониторинг наставнической деятельности

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества направлена на:

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

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год;

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

7.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в техникуме на официальном сайте техникума размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- Программа наставничества с положением о наставничестве в КЭТ им. Ф. В. Чижова;
 - реестр наставников;
 - перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества в техникуме;
 - анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели.
- Другая информация, содержащая персональные данные, располагается в сети техникума.

8. Мотивация участников наставнической деятельности

8.1. Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора техникума к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах техникума в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство техникума также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в техникуме через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат сотрудникам техникума.

8.4. Руководство техникума вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОТБОРА (ВЫДВИЖЕНИЯ) НАСТАВНИКОВ (КУРАТОРОВ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора техникума являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом техникума);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
Студент – студент	– активный обучающийся старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, олимпиад, проектов и соревнований; – лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), возможный участник всероссийских организаций или объединений
Педагог – педагог	– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества техникума; – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией
Работодатель – студент	– равнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией, имеет стабильно высокие показатели в работе, обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и – потенциально будущему коллеге; – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, возможно, выпускник техникума

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Педагог – педагог» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами техникума.

ПРОЕКТ СОГЛАШЕНИЯ ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. ЧИЖОВА» О СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ПРЕДПРИЯТИЕМ – СОЦИАЛЬНЫМ ПАРТНЕРОМ

ДОГОВОР о сотрудничестве № _____

г. Кострома «__» _____ 202_ г.

именуемое в дальнейшем «Общество», в лице генерального директора _____, действующего на основании _____, с одной стороны, и областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Костромской энергетический техникум имени Ф. В. Чижова», именуемое далее по тексту «Техникум» (лицензия на осуществление образовательной деятельности № _____ от _____, свидетельство о государственной аккредитации № _____ от _____), в лице директора _____, действующего на основании Устава, вместе далее по тексту договора именуемые «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Договор заключен с целью установления долговременного партнерства между «Техникумом» и «Обществом» по реализации государственной политики в области профессионального образования, подготовки специалистов среднего звена для развивающегося рынка труда и формированию кадрового резерва «Общества», взаимной помощи между «Техникумом» и «Обществом», организации наставнической поддержки обучающихся ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова» в рамках формы наставничества «работодатель-студент».

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. «Техникум» обязуется:

- 2.1.1. осуществлять качественную подготовку специалистов в соответствии с действующими Федеральными государственными образовательными стандартами СПО по специальностям, востребованным в Обществе;
- 2.1.2. осуществлять корректировку учебных планов и графиков учебного процесса в зависимости от потребности Общества;
- 2.1.3. включать в учебные планы новые дисциплины и профессиональные модули с учетом запросов Общества;
- 2.1.4. привлекать (в случае необходимости) ведущих специалистов Общества для участия в учебном процессе, промежуточной и государственной итоговой аттестации выпускников Техникума;
- 2.1.5. обеспечить функционирование «Центра развития карьеры» в Техникуме для удовлетворения потребности Общества в кадрах;
- 2.1.6. при необходимости открывать новые специальности в соответствии с потребностями Общества;
- 2.1.7. обеспечить участие студентов и преподавателей в очных и заочных творческих конкурсах Общества.

2.2. «Общество» обязуется:

- 2.2.1. по дополнительному письменному согласованию сторон предоставлять Техникуму места для прохождения производственной практики студентами и стажировок преподавателей специальных дисциплин; выдвигает наставников (руководителей практики) в соответствии с критериями, предложенными Техникумом;
- 2.2.2. осуществлять (в случае необходимости) целевой заказ на подготовку специалистов требуемых профилей и квалификаций;

- 2.2.3. участвовать (по приглашению техникума) в учебном процессе, промежуточной и итоговой аттестации выпускников Техникума;
- 2.2.4. участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в Техникуме;
- 2.2.5. приглашать обучающихся Техникума на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках формы наставничества «работодатель – студент»;
- 2.2.6. направлять специалистов для работы экспертами при проведении демонстрационного экзамена по стандартам WSR и Региональных Чемпионатах по стандартам WSR;
- 2.2.7. направлять на обучение в техникум абитуриентов из числа перспективных работников, школьников или детей работников Общества;
- 2.2.8. предоставлять возможность проведения экскурсий базу Общества;
- 2.2.9. привлекать студентов Техникума для выполнения реальных дипломных проектов, научной и исследовательской работы при внедрении новой техники и выпуска продукции Общества;
- 2.2.10. при наличии вакансии оказывать содействие в трудоустройстве выпускников Техникума;
- 2.2.11. оказывать посильную техническую и (или) материальную помощь в развитии и модернизации материально-технической базы Техникума;
- 2.2.12. содействовать направлению лучших выпускников Техникума для продолжения образования в ВУЗы;
- 2.2.13. организовывать и проводить семинары для сотрудников Техникума по передовым технологиям.

3. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

- 3.1. Каждая из сторон, подписавшая договор, вправе вносить предложения об изменении и дополнении договора по согласованию с другой стороной.
- 3.2. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится в Техникуме, второй в Обществе.

4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

- 4.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 5 лет.
- 4.2. По истечении срока Договора и при отсутствии взаимных претензий Договор может быть автоматически продлен на следующий срок.

5. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН:

Техникум	Общество
Департамент финансов Костромской области (ОГБПОУ КЭТ им. Ф. В. Чижова) л.с. _____	Юридический адрес:
адрес _____	Телефон: _____
ИНН _____ КПП _____	ИНН: _____ КПП: _____ ОКПО: _____ ОГРН: _____
ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова» л/с _____	р/с _____
Казначейский счет _____ Банк _____	в _____
БИК _____	
Единый казначейский счет _____	
Директор _____ ОКТМО _____	
КБК 07300000000000000130 – образовательные услуги	
КБК 07300000000000000120 – аренда	
Директор _____	Генеральный директор _____

ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

№
Ф.И.О. наставляемого
Контактные данные (телефон, элек. почта), данные представителя
Дата рождения
Основной запрос наставляемого
Дата вхождения в программу
Форма наставничества
Ф.И.О. наставника
Место работы/учебы наставника
Дата завершения программы
Результаты программы
Отметка о прохождении программы

ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ

№
Ф.И.О. наставника
Контактные данные (телефон, элек. почта)
Место работы/учебы наставника
Образование
Важные для программы достижения настав- ника
Интересы наставника
Ресурс времени на программу наставниче- ства
Дата вхождения в программу
Ф.И.О. наставляемого, место учебы/работы
Форма наставничества
Дата завершения программы
Результаты программы

ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ

Директору
ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова»
Андреановой Т. А.

полные ФИО и должность кандидата в наставники

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова» на _____ учебный год.

Контакты кандидата: тел., e-mail:

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах;
2. согласие родителей (законных представителей) *(для наставников – обучающихся)*;
3. справка об отсутствии судимости *(для наставников – представителей работодателей)* на _____ листах;
4. медицинская справка *(для наставников – представителей работодателей)* на _____ листах;
5. иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить.

С Положением о наставничестве ОГБПОУ «КЭТ им. Ф. В. Чижова» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«_____» _____ 20__ г.

Подпись Расшифровка подписи

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

«_____» _____ 20__ г.

Подпись Расшифровка подписи

ФОРМАТ ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА И КУРАТОРА (для педагогов, представителей работодателей)

	Фамилия, имя, отчество
фото	Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)
Образование:	наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)
Должность в настоящее время:	
Профессиональный опыт, стаж работы:	краткое перечисление должностей и мест работы
Опыт работы наставником	
Профессиональные достижения	
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

ФОРМАТ ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА (для обучающихся)

	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
фото	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:
Место учебы	
Мои достижения в учебе	
Мои достижения в спорте	
Мои достижения в общественной работе	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСЕ «НАСТАВНИК ГОДА» В ОГБПОУ «КОСТРОМСКОЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» (2021 год)

1. Общие положения

1.1. Положение о конкурсе «Наставник года» (далее – Положение) определяет порядок и условия проведения «Наставник года» (далее – Конкурс).

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия:

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

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.

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.

Победитель Конкурса – конкурсант, набравший наибольшее количество баллов в соответствии с критериями оценки достижений участников Конкурса.

Призёр Конкурса – конкурсант, получивший второй или третий результат по количеству баллов в соответствии с критериями оценки достижений участников Конкурса.

1.3. Конкурс проводится ежегодно в рамках реализации программы наставничества в колледже.

1.4. Целями и задачами Конкурса являются:

- содействие развитию движения наставничества;
- тиражирование лучших практик наставничества в колледже;
- повышение социального статуса наставника, признание роли, местонаставника в обществе и возможности его системного поощрения;
- пропаганда достижений наставников и передового опыта;
- поиск готовых и внедрение успешных решений, а также представление их в широком формате на внутреннем и внешнем уровнях.

1.5. В Конкурсе принимают участие педагоги-наставники, включённые в приказ № 101 П от 22.12.2020 г. «О формировании наставнических пар/групп «Педагог – студент».

2. Организация Конкурса

2.1. Конкурс проводится в один этап.

2.2. Организатор осуществляет следующие функции: обеспечивает подготовку и издание необходимых локальных актов, методических и информационных документов, включающих описание условий участия, процедур, критериев и графика Конкурса; определяет место, дату и время проведения этапов Конкурса и порядок награждения победителей Конкурса; вносит предложения о составе конкурсной комиссии и осуществляет организационно-техническое обеспечение ее деятельности; обеспечивает ознакомление участников Конкурса с условиями его проведения и критериями определения победителей Конкурса; организует подготовку дипломов участникам Конкурса.

2.3. Конкурсная комиссия состоит из председателя конкурсной комиссии и членов конкурсной комиссии.

2.4. Конкурсная комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах.

2.5. Конкурсная комиссия осуществляет следующие функции: оценивает участников Конкурса по балльной системе в соответствии с критериями оценки достижений участников Конкурса; подводит итоги конкурса. Решение конкурсной комиссии принимается простым большинством. Заседание конкурсной комиссии проводится председателем конкурсной комиссии.

3. Информирование о проведении Конкурса

3.1. Организатор объявляет о начале проведения Конкурса путём размещения объявления о проведении Конкурса на официальном сайте колледжа <http://kptc.ru/index.php?pg=69> и в социальных сетях <https://vk.com/club194391579> (группа «Образование: время настоящее»).

3.2. В объявлении о проведении Конкурса указывается:

- перечень документов, представляемых для участия в Конкурсе;
- требования к содержанию и оформлению документов, представляемых для участия в Конкурсе;
- порядок и срок представления документов для участия в Конкурсе;
- даты проведения этапов Конкурса;
- порядок и срок объявления результатов Конкурса;
- форма поощрения победителей Конкурса.

4. Условия проведения конкурса

4.1. Участие в конкурсе индивидуальное.

4.2. Участники конкурса «Наставник года» предоставляют **отчёт** работе наставника за семестр и **эссе или творческую работу** по одной из предложенных номинаций:

1) Творческая работа «Наставник нашего времени» может представлять собой фото-образ, видеообраз, арт-образ, коллаж-портрет, литературный образ Наставника, представленный самим наставником или его коллегой.

2) Эссе-размышление «Наставничество как образ жизни» раскрывает человеческую позицию наставника, дает описание системы взаимодействия наставника и наставляемого; показывает, как личный пример наставника дает ощущение, что они делают одно дело.

3) Эссе-повествование «Из личного опыта...» может быть посвящено описанию собственного педагогического опыта наставничества, рассказу о различных рабочих ситуациях наставника и эффективных способах их решения, реализации практики наставничества на местах.

4) Эссе-признание «Я горжусь...» дает описание лучших практик наставничества, когда «ученик превосходит своего учителя».

4.3. Материалы на конкурс могут быть представлены в форме описания системы работы, включая реализованные планы, проекты, программы деятельности.

4.4. Структура оформления конкурсных материалов: титульный лист (название конкурса, номинации, название конкурсных материалов, Ф.И.О. автора, должность), пояснительная записка, основная часть, приложения. Желательно в эссе использовать фото или видеоматериалы, подтверждающие личную практику наставничества.

4.5. Требования к оформлению материалов: шрифт Times New Roman, 14 кегль, интервал 1,5 пт, поля: верхнее – 2, нижнее – 2, левое – 3, правое – 1,5.

4.6. Предоставленные на конкурс эссе оцениваются по следующим критериям:

- отражение авторской позиции по теме номинации, мировоззрение автора, его мысли и чувства;
- завершенность, четкое структурирование, раскрытие выбранной проблематики;
- логика изложения, ясность, грамотность, оригинальность формы изложения;
- эмоциональность, образность, разнообразие средств выразительности;
- динамика профессиональных достижений на уровне образовательного учреждения, муниципальном и региональном уровнях;
- показ образа реального человека в реальной жизненной ситуации.

5. Сроки проведения Конкурса

5.1. Срок подачи заявок и представления работ по отдельным номинациям – до 21.05.2021 года.

5.2. Подведение итогов по отдельным номинациям – до 28.05.2021 г.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ПРЕПОДАВАТЕЛИ)

РЕЗУЛЬТАТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ)

<i>Направления</i>	<i>Баллы</i>	<i>Обоснование</i>
1. Динамика образовательных достижений (максимум 8 баллов)		
1.1. Успеваемость по учебным дисциплинам	8	100% успеваемость; 40% и выше качество успеваемости
	7	100% успеваемость/ возможно после пересдачи в установленные сроки; 40% качество успеваемости
	6	100% успеваемость/ возможно после пересдачи в установленные сроки; без предъявления требований к качеству
	5	100% успеваемость/ возможно после пересдачи в дополнительные сроки; без предъявления требований к качеству
	4	Наличие задолжников
2. Познавательная активность обучающихся (максимум 7 баллов)		
2.1. Наличие обучающихся – участников и призеров предметных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, смотров	1 – 1,5*n (не более 3 баллов)	Оценивается внешний уровень n - количество индивидуальных участников олимпиад, конкурсов или количество команд спортивных соревнований; 1 – участие; 1,5 – победа
2.2. Исследовательская, проектная деятельность по учебной дисциплине, профессиональному модулю и внеурочной работе, в т.ч. по подготовке ВКР		
2.2.1. Участие обучающихся в конференциях	0,5 – 1*n (не более 2 баллов)	n – количество представляемых работ (исследований, рефератов, творческих работ); 0,5 – уровень ОУ; 1 – внешний уровень
2.2.2. Участие обучающихся в проектах	0,5 – 1*n (не более 2 баллов)	n – количество представляемых проектов; 0,5 – уровень ОУ; 1 – внешний уровень

Соответствие набранных баллов процентам стимулирующей надбавки за качество: 11–15 баллов – до 15%; 6–10 баллов – до 10%; 4–5 баллов – до 5%.

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РЕЗУЛЬТАТ (ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ)

<i>Направления</i>	<i>Баллы</i>	<i>Обоснование</i>
3. Проектирование и прогнозирование образовательного процесса. Участие в работе по внедрению ФГОС СПО (максимум 13 баллов)		
3.1. Разработка рабочей программы учебной дисциплины, модуля, междисциплинарного курса		Не оценивается в баллах. При отсутствии показателя снимается 5 баллов

3.2. Работа по развитию базы кабинета (лаборатории), соответствие оснащенности требованиям ФГОС СПО		
<i>3.2.1. Сохранение учебно-материальной базы, поддержание надлежащих санитарно-гигиенических условий</i>	0,5 – 1	Оценивается степень сохранности материально-технической базы
<i>3.2.2. Пополнение учебно-методических и наглядных пособий</i>	0,5 – 1	Оценивается динамика пополнения (разработано, приобретено, изготовлено)
<i>3.2.3. Работа по развитию материальной базы кабинета (лаборатории), реконструкции кабинета (лаборатории)</i>	0,5 – 2	Оценивается значимость деятельности. (приобретено, создан стенд, разработан план реконструкции, проведена реконструкция)
3.3. Работа по созданию и совершенствованию учебно-методического комплекса по преподаваемым дисциплинам (в том числе в электронном виде)	0,5 – 1	Оценивается значимость деятельности. (разработаны тезисы лекции, тесты по разделу и др.)
3.4. Разработка методических пособий, адресованных обучающимся	0,5 – 1,5*п (не более 3 баллов)	Количество баллов зависит от объема пособия, уровня проработанности материалов, востребованности в образовательном процессе
3.5. Создание методических работ по методике обучения, воспитания	0,5 – 2*п (не более 3 баллов)	Количество баллов зависит от объема пособия, уровня обобщения собственного опыта, наличия исследовательской составляющей
3.6. Работа по созданию и внедрению СДО	0,5 – 2 балла	Количество баллов зависит от объема учебного материала и степени его внедрения в образовательный процесс
4. Наличие системы внеурочной работы по учебной дисциплине (максимум 5 баллов)		
4.1. Наличие плана, концепции воспитательной работы	0,5	Наличие баллов зависит от уровня проработанности документа
4.2. Наличие предметного кружка, эффективность его работы	0,5 – 1	Количество баллов зависит от фактических результатов деятельности кружка, уровня представления результатов
4.3. Использование возможностей культурных, научных, производственных и др. учреждений района, города и т.д. в организации внеурочной работы	0,5	Наличие баллов зависит от количества посещений, системы взаимодействия
4.4. Организация и проведение мероприятий (отделение, колледж)	0,5 – 1,5*п (не более 3 баллов)	Количество баллов зависит от роли преподавателя в организации и проведении мероприятия, п – количество мероприятий. (Помощь в организации, подготовка фрагмента мероприятия, организация мероприятия в целом)
5. Деятельность преподавателя в качестве классного руководителя (максимум 4 балла)		
5.1. Наличие плана воспитательной работы с группой		Не оценивается в баллах
5.2. Проведение тематических классных часов (с указанием темы)	0,5 – 1	Количество баллов зависит от проработанности и количества классных часов. (информационная папка, сценарий, презентация).

		Оценивает заместитель директора по воспитательной работе на основании отчета
5.3. Организация и проведение мероприятий (отделение, колледж)	0,5 – 1,5*n (не более 3 баллов)	Количество баллов зависит от роли преподавателя в организации и проведении мероприятия, n – количество мероприятий. (Помощь в организации, подготовка фрагмента мероприятия, организация мероприятия в целом)
5.4. Сопровождение обучающихся с ОВЗ	1 – 2 балла	Количество баллов зависит от роли преподавателя в сопровождении обучающихся в учебном процессе и внеклассной работе
6. Профессиональный рост преподавателя (максимум 6 баллов)		
6.1. Непрерывность повышения квалификации		
6.1.1. Самообразование	0,5	Наличие баллов зависит от наличия у преподавателя протоколов посещения уроков, классных часов и открытых мероприятий в колледже и других ОУ, материалов работы с источниками
6.1.2. Прохождение курсов повышения квалификации , стажировки	0,5	Соответствие требованиям: 1 раз в 3 года (наличие отчета)
6.1.3. Участие в работе конференций, семинаров, заседаний регионального МО (посещение), обучение на краткосрочных курсах	0,5 – 1*n (не более 1,5 балла)	n – количество посещений, курсов; 0,5 – посещение; 0,5 – обучение на курсах
6.1.4. Работа над методической темой	0,5	Наличие материалов по характеристике процесса и результатов работы над темой за период
6.2. Участие преподавателя в профессиональных конкурсах	0,5 – 1,5 (не более 3 баллов)	0,5 балла – участие в ОУ; 1 балл- участие в регионе и выше; 1,5 балла – победа в регионе и выше
7. Использование современных образовательных технологий в процессе обучения учебной дисциплине и в воспитательной работе (максимум 1балл)		
	0,5*n (не более 1 балла)	Наличие материалов по технологии. Краткое описание использования с указанием практических результатов (раздаточные материалы, планы учебных занятий, анкетирование, электронные презентации). 0,5 балла за одну технологию
8. Обобщение и распространение опыта преподавателя. Презентация опыта на различных уровнях (максимум 4 балла)		
	0,5 – 3*n (не более 4 баллов)	Название, уровень мероприятия, тема выступления, публикации: 0,5 балла – выступление в ОУ; 1 балл – участие в городском МО; 2балла – выступление на уровне региона; публикация; 3 балла – выступление на уровне региона и публикация
9. Взаимодействие с представителями социума (родителями, коллегами, представителями различных организаций) (максимум 4 балла, +20)		

9.1. Участие родителей и общественности в родительских собраниях	0,5 – 1,5	0,5 балла – представлена 1 позиция; 1 балл – представлено 2 позиции; 1,5 балл – представлено не менее 2 позиций, одна из которых реализуется систематично и развернуто
9.2. Привлечение родителей к различным видам деятельности, к управлению образовательным процессом		
9.3. Использование возможностей социума в реализации образовательных задач, осуществление наставничества		
9.4. Общественная деятельность (выполнение общественных поручений, руководство цикловой комиссией, работа в совете трудового коллектива, , решение организационных вопросов на мероприятиях внешнего уровня, работа на подготовительных курсах)	0,5*п (не более 2,5 баллов)	Выполнение общественных поручений, руководство цикловой комиссией, работа в совете трудового коллектива, решение организационных вопросов на мероприятиях внешнего уровня, работа на подготовительных курсах. 0,5 балла за каждый вид деятельности
9.5. Профориентационная работа	0,5 – 2 балла	Количество баллов зависит от количества и качества проводимых мероприятий
10. Исполнительская дисциплина: ведение нормативной документации, посещение заседаний, собраний, обеспечение участия студентов в мероприятиях, своевременность планирования и отчетности и др. (максимум 1 балл)		
	0,5 – 1	1 балл – высокий уровень исполнительской дисциплины. Оценивается на основании сведений диспетчера учебного отдела, заведующих отделениями, заместителей директора. При невыполнении требований по нескольким позициям пункта №10; при повторных нарушениях преподаватель может быть снят с участия в рейтинге
11. Руководство региональным МО (согласно положению)	10 – 20	Количество баллов зависит от количества проводимых мероприятий, качества документации, отзывов членов МО

Соответствие набранных баллов процентам стимулирующей надбавки за интенсивность: свыше 40 баллов – до 30%; 31–40 баллов – до 20%; 21–30 баллов – до 15%; 11–20 баллов – до 10% до 10 баллов – до 5%.

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

(оценивает руководитель программы наставничества)

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Программа наставничества _____

Период реализации программы наставничества _____

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

Критерии оценки

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

Предложения:

Руководитель программы

наставничества _____ подпись / _____ ФИО _____ /

Дата _____

АНКЕТА КУРАТОРА

(ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж»)

1. Количественный анализ результатов программы наставничества

<i>Изучаемый параметр</i>	<i>Показатель до реализации программы (x)</i>	<i>Показатель после реализации программы (y)</i>	<i>Разница (z = x – y)</i>	<i>Значение в процентах (z/x*100)</i>
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и колледжа				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ педагога: статей, исследований, методических практик				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
8. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности на старших курсах (совместно с работодателем)				
9. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				

2. Оценка программы наставничества

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

Научное издание

**ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАНИИ:
НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Составители:

Козявина И. Н., Воронцова Л. И., Комисарова Н. Н.

Рецензенты:

Адоевцева И. В., Губанов С. А.

Техническая корректура:

редакционно-издательский отдел

Костромского областного института развития образования

Формат 84х60 ¹/₈. Гарнитура Times New Roman.

Эл. изд. Ок. 2,13 МБ. (142 с. Усл. печ. л. 17,75.)

Отпечатано в редакционно-издательском отделе

Костромского областного института развития образования

156005, г. Кострома, ул. И. Сусанина, 52

E-mail: koiro.kostroma@gmail.com