

Департамент здравоохранения Костромской области
Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Шарьинский медицинский колледж»

РАССМОТРЕНА
Педагогическим советом ОГБПОУ
«Шарьинский медицинский колледж»

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора ОГБПОУ
«Шарьинский медицинский колледж»

Протокол № __ от «__» _____ 2020г.

№ __ от «__» _____ 2020г.

МП

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении «Шарьинский медицинский колледж»
на период с 2020г. по 2024г.

ПРИНЯТА/СОГЛАСОВАНА
СОВЕТОМ РАБОТНИКОВ
ОГБПОУ
«Шарьинский медицинский колледж»
«30» октября 2020г.

Шарья 2020г.

Оглавление

		стр.
1.	Паспорт программы наставничества	3-8
2.	Анализ текущего состояния деятельности. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения	8-10
3.	Цель и задачи программы наставничества	10-11
4.	Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)	11-13
4.1.	Проект «Студент – студент»	13-16
4.2.	Проект «Педагог-педагог»	16-23
4.3.	Проект «Педагог-студент»	23-25
4.4.	Проект «Работодатель-студент»	25-28
5.	Ресурсное обеспечение программы наставничества	29
5.1.	Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества	29
5.2.	Кадровое обеспечение реализации программы наставничества	30-31
5.3.	Учебно-методическое обеспечение программы наставничеств	31
5.4.	Финансовое обеспечение программы наставничества	31-32
5.5.	Материально-техническая база	32
5.7.	Этапы реализации программы наставничества	33-42
6.	Ожидаемые результаты программы наставничества	43-45
7.	Мониторинг реализации программы наставничества	45-48
8.	Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации	48
9.	Термины и определения	49-50

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества ОГБПОУ « <u>Шарьинский медицинский колледж</u> » 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 «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 <u>«Шарьинский медицинский колледж»</u>
Разработчик программы	Совет областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения <u>«Шарьинский медицинский колледж»</u> (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. Повышение эффективности системы образования ОГБПОУ «Шарьинский медицинский колледж» через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества
Задачи программы	Задачи реализации программы наставничества: - Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах. - Улучшение психологического климата в колледже 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций
Сроки и этапы реализации Программы	I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (август – ноябрь 2020 г.) II этап – основной (декабрь 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 наставничеств, 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	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
	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 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов - молодых	10	20	30	50	70

	<i>специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов- молодых специалистов ПОУ)</i>					
	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
	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	30	35	40	45	50
	...					
	<i>В области достижений обучающихся</i>					
	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ)	10	20	30	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

	...
Объемы и источники финансирования мероприятий/проектов Программы	Реализация программы наставничества обеспечивается без финансовых вложений
Ожидаемые результаты Программы	В 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> 1. Увеличение количества договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в колледже; 2. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий; 3. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками; 4. Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых Колледжа; 5. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества Колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ. <i>В области развития кадрового потенциала</i> 1. Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; 2. Качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также улучшение психологического климата в колледже

	<i>В области достижений обучающихся</i> 1. Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; 2. Качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; 3. Динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
Контроль за исполнением Программы	Реализует, 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	«30» октября 2020г.

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 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 молодых специалистов в коллективе, планирование карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в формате непрерывного образования.

Проблемы студента ПОУ, решаемые с помощью наставничества:

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Программа наставничества способствует решению следующих ЗАДАЧ:

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
- Улучшение психологического климата в колледже 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций

Для ПОУ наставничество позволяет получить следующие РЕЗУЛЬТАТЫ:

1. Увеличение количества договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в колледже;
2. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий;
3. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
4. Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам направляемых Колледжа;
5. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества Колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.
6. Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
7. Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
8. Качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

9. Динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
10. Качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также улучшение психологического климата в колледже

Реализация программы наставничества в ОГБПОУ «Шарьинский медицинский колледж» опирается на следующие принципы:

- конструктивное профессиональное взаимодействие
- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

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

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовнонравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

III. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального

проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в ОГБПОУ «Шарьинский медицинский колледж».

1.2. 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.

Повышение эффективности системы образования ОГБПОУ»Шарьинский медицинский колледж» через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества.

1.3. Задачи реализации программы наставничества

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
- Улучшение психологического климата в колледже 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

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

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

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

Реализация программы наставничества в ПОУ производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества: - информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов); - взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы); привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества. Ответственность за работу с внешней

средой берут на себя: - директор и администрация организаций-участников (колледжа, организаций-партнеров); - куратор программы наставничества внутри колледжа.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри ПОУ: взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников; - взаимодействие со студентами и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы; - взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Наставничество в ПОУ реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- методическое наставничество – наставничество методистов над педагогами;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых лечебно-профилактических предприятий над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills и Абилимпикс и др.;
- социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;
- студенческое наставничество – наставничество успешных обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися.

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

Популяризация роли наставника осуществляется посредством СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, "Наши наставники": 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 и т.д.);

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

При организации наставничества в ПОУ могут применяться формы наставничества:

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

- «Работодатель – студент».

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

4.1. Проект «Студент – студент»

Предполагает взаимодействие 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, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Проект	«Студент – студент»
Куратор проекта	Вилкова и.В. зам.директора по ВР и БК
Участники проекта	2 пары
Сроки реализации	ноябрь 2020г. - май 2021г.
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: 1. раскрытие лидерских качеств наставляемого; 2. улучшение результатов учебы; 3. улучшение творческих и спортивных результатов; 4. помощь в адаптации к новым условиям, в случае если студент новичок; 5. формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов; 5. рост посещаемости творческих кружков; 6. снижение числа студентов, состоящих на профилактическом учете; 7. Отсутствие числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся
Планируемые мероприятия	1. Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов. Собеседование, анкетирование. -Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, - знакомство с программой и наставниками 2. Знакомство с колледжем, инфраструктурой, правилами поведения.

	3. Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией. - установление комфортного взаимодействия, - формата работы, - построение доверительных отношений, 4. Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы, совместное формирование целей на ближайший период работы, создание карты будущей работы, примерный план и формат встреч. 5. Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью. Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года. 6. Помощь в создании и ведении портфолио. Работа над портфолио. 7. Участие в заседаниях студ.актива. 8. Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях. 9. Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях. Итоги реализации программы. Подготовка отчетов.
Планируемые результаты	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
Оцениваемые результаты	• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и колледжа; • численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; • количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; • снижение числа обучающихся, состоящих на профилактическом учете; • снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
Критерии (индикаторы) успешной реализации	Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого составит 20%

Проекта	
Портрет участников. Наставник	Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель ПОУ и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни ПОУ (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.
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. 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	• Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы; • Недостаточная мотивация участников Программы; • Форс-мажорные обстоятельства; • Запрет родителей (законных представителей)
Объемы и источники финансирования	Без финансовых затрат

Проекта	
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: <i>(выбрать нужное)</i> «Педагог – педагог» «Педагог – студент» «Работодатель – студент»

4.2.Проект «Педагог – педагог»

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

Проект	«Педагог - педагог»		
Куратор проекта	Маркова В.Н., заместитель директора по УМР		
Участники проекта	6 пар		
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – сентябрь 2024г.		
Цели и задачи	Успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня		
Планируемые мероприятия		Мероприятие	Деятельность наставника
		1 год	
	1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)
	2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей
			Результат работы
			Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста <i>(далее – МС)</i>
			Компетентность МС в заполнении документации

			программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала	
	3.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
	4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС	организация общения посредством электронной почты.	Возможность постоянного взаимодействия и общения
	5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов колледжа, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно- деятельностного типа
	6.	Освоение современных образовательных технологий	Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в

				освоении образовательных технологий.
	7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы.
	8.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
	9.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС (с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
	10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
	2 год			
	1.	Моделирование воспитательной работы группы	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, методы сплочения коллектива,	Самостоятельное оформление МС документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.

			<i>особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)</i> Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	
	2.	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
	3.	Создание портфолио МС	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио МС
	4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка МС к прохождению аттестации.
	5.	Организация продуктивной	Разработка КИМов, КОСов и	Методические продукты

		деятельности	др.	
	6.	Проектирование занятий в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
	7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
	8.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС (<i>с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год</i>)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
	9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
	3 год			
	1.	Разработка рабочей программы по ПМ, программы воспитательной работы с группой. Ведение документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с группой. Компетентность в оформлении документации.
	2.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикум по разработке программы	Наличие программы внеурочной деятельности МС

			внеурочной деятельности.	
	3.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на первую квалификационную категорию
	4.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
	5.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
Планируемые результаты	для молодого специалиста: • активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; • повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; • появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); • участие в профессиональных конкурсах, фестивалях; • наличие портфолио у молодого педагога; • успешное прохождение процедуры аттестации. для наставника: • эффективный способ самореализации; • повышение квалификации; • достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. для образовательной организации: • успешная адаптация молодых специалистов; • повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации			
Оцениваемые результаты	• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в данном коллективе колледжа; • качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах; • сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; • рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.			

Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	1. Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в колледже, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого составит 70%.
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. 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.
Рольевая модель 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;
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	• Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы; • Недостаточная мотивация участников Программы; • Форс-мажорные обстоятельства; • Перегрузка преподавателей, способных стать кураторами и наставниками • Нет мотивации
Объемы и источники финансирования Проекта	Без финансовых вложений

Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Педагог – студент»
---	---

4.3.Проект «Педагог – студент»

Проект	«Педагог – студент»
Куратор проекта	ФИО, должность
Участники проекта	15 пар долгосрочных 6 пар краткосрочных (ежегодно)
Сроки реализации	Ноябрь 2020г. - май 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: • Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах. • Улучшение психологического климата в колледже 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
Планируемые мероприятия	• урочная и внеурочная деятельность: • кураторские часы, • консультации, • образовательные, социальные проекты, • конкурсы профессионального мастерства, • курсовые работы, - ВКР, исследовательская работа • подготовка и участие во всероссийских олимпиадах профмастерства, • подготовка и участие в чемпионатах Worldskills, • волонтерство, • интеграция в профессиональное сообщество.
Планируемые результаты	• Повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ПОУ

	• самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; • индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства; • мотивация трудоустройства и профессионального роста
Оцениваемые результаты	1. Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; 2. Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; 3. Качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; 4. Динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	1. Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (краткосрочные)- составит 20% (долгосрочные)- составит 70% 2. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (краткосрочные)- составит 55% (долгосрочные)- составит 85%
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 неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – студент»	— взаимодействие «лидер – пассивный» , психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; — взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель» , мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
Область применения наставничества в рамках образовательной программы	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности. Возможно совместное участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	1. Перегрузка преподавателей, способных стать кураторами и наставниками 2. Насыщенность урочной и внеурочной деятельности, потенциально возможные перегрузки обучающихся
Объемы и источники финансирования Проекта	Без финансовых вложений
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: <i>(выбрать нужное)</i> «Студент – студент» «Педагог – педагог» «Работодатель – студент»

4.4.Проект «Работодатель – студент»

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

Проект	«Работодатель – студент»
Куратор проекта	Смирнова Л.О. зав.учебно-практическим обучением
Участники проекта	6 пар
Сроки реализации	ноябрь 2020г. - май 2021г.
Цели и задачи	Цель: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств,

	необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Задачи: • Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий • Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых Колледжа;
Планируемые мероприятия	1) Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе. 2) Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу..
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	Среди оцениваемых результатов: - улучшение образовательных результатов; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;

	- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; - численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров; - увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников колледжа...
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	• Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества (опросный) составит 55% • Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого составит 20%
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: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	Перегрузка представителей работодателя, способных стать кураторами и наставниками
Объемы и источники финансирования Проекта	Без финансовых вложений
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: <i>(выбрать нужное)</i> «Студент – студент» «Педагог – педагог» «Педагог – студент»

V. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Костромской области и ОГБПОУ «Шарьинский медицинский 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 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 «Шарьинский медицинский колледж», утв. приказом от «11» ноября 2020г. № 84/к.

5.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;
- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
- вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;
- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества 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 (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:

1. База наставляемых.

2. База наставников.

В задачи кураторов входит

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

5.3. Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

Педагогическим коллективом ПОУ ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».

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

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;
 - участие в осуществлении персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах;
 - обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
 - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.
- Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в колледже является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества

5.4. Финансовое обеспечение программы наставничества

Реализация программы наставничества осуществляется без финансовых вложений
Возможные нематериальные, моральные, виды поощрений наставников. Виды поощрения студента-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией колледжа;
- награждение грамотой колледжа.

Виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией колледжа;
- награждение грамотой администрации колледжа;
- ходатайство перед учредителем о награждении;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда колледжа/средств от приносящей доход деятельности колледжа;
- установление стимулирующих выплат приказом директора Колледжа.

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

Выполнение Программы контролируется: учредителем ОО

Функции колледжа по реализации наставнических программ:

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

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

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

5.5 .Материально-техническая база

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ОГБПОУ «Шарьинский медицинский колледж»

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 дорожной карте.

5.7. Этапы реализации программы наставничества

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОГПОУ «Шарьинский медицинский колледж»

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	Результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества		
Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска программы наставничества		
1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества колледжа	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОГБПОУ «Шарьинский медицинский колледж» (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в ОГБПОУ «Шарьинский медицинский колледж» (определение ответственных лиц).	
1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	Назначение куратора целевой модели наставничества (куратор)	
1.3. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	Информирование общественности на сайте и в группах официальных пабликов.	
1.4. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы	

1.5. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями.	Заключение соглашений с организациями-работодателями.
1.6. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	Создание раздела на сайте колледжа, посвященного внедрению целевой модели наставничества в колледже.
Этап 2. Формирование базы наставляемых Задача этапа - поддержание программы наставничества внутри колледжа и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества	
2.1. Информировать педагогическое сообщество и партнеров колледжа о возможностях и целях программы	Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов и представителей работодателей - участников программы.
2.2. Информировать обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях реализуемой программы наставничества	Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)
2.3. Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций

2.4. Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.5. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества колледжа	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).
2.6. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнесигры, квесты и другие)	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте колледжа
Этап 3. Формирование базы наставников Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников	
3.1. Информировать потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах (на профильных мероприятиях с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы, при личных встречах и другое)	Информационное продвижение моделей наставничества колледжа. Сбор согласий на обработку персональных данных. Проведение мероприятия (педсовет) для информирования о запуске программы наставничества.

3.2. Подготовить информационную базу для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник, excel таблица данных по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени
3.3 . Провести первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определить пригодность к участию в программе наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Собрать данные о наставниках.	Формирование базы наставников. Согласия на обработку персональных данных
3.4. Создание сообществ наставников внутри колледжа	Создание клуба студенческих наставников из числа обучающихся выпускных групп. Создание беседы Вконтакте «Наставничество» для студенческих наставников и кураторов групп 1 курса.
Этап 4. Отбор/выдвижение наставников Задача этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	
4.1. Провести отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить базу наставников	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте колледжа

4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым, он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч)
4.3. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)
4.4. Подготовка портфолио наставниками	Портфолио
4.5. Провести вводную SWOT-сессию совместно для наставников из числа педагогов и студентов	Отчет по итогам SWOT-сессии
4.6. Прохождение наставниками экспресс-курсов.	Повышение квалификации наставника
4.7. Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	Обмен практиками запуска программы наставничества
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп	
Задача этапа - сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям	
5.1. Организовать групповые встречи для формирования	Сценарии встреч, памятки для наставников

пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	
5.2. Провести анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары
5.3. Организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и от наставляемых)
5.4. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)
5.5. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	Памятки для наставляемых
5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Приказ об утверждении наставнических пар/групп

5.7. Формирование Программы наставничества колледжа	Утверждение Программы наставничества колледжа
Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон	
6.1. Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время
6.2. Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.
6.3. Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества

6.4. Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели
6.5. Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых. провести групповую рефлекссию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений. Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.
6.6. Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
6.7. Транслировать промежуточные результаты программы партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	Публикации аналитических отчетов на сайте колледжа
Этап 7. Завершение наставничества	

Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	
7.1. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар (например, проектное ревью)	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)
7.4. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5. Сформировать базу успешных практик	Оформление кейсов и баз практик на сайте колледжа
7.6. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах
7.7. Подготовить итоговый отчет о результатах	Итоговый отчет о результатах апробации методологии

апробации методологии наставничества в колледже	(целевой модели) наставничества
---	---------------------------------

VI. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

1. - Увеличение количества договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в колледже;
2. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий;
3. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
4. Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых Колледжа;
5. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества Колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

В области развития кадрового потенциала

1. Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
2. Качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также улучшение психологического климата в колледже

В области достижений обучающихся

1. Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
2. Качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
3. Динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Целевые индикаторы и показатели

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

Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
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	30	50	70
Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в	2	4	6	8	10

<i>программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i>					
Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	30	35	40	45	50
...					

В области достижений обучающихся

Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ)	10	20	30	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
...					

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;

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

оценка качества реализуемой программы наставничества;

оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

- 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 вне учебных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества специальности колледжа;
- 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 мета предметных 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

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

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

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным дисциплинам и модулям;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения колледжа (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении колледжа (для обучающихся);

- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для преподавателей);
- удовлетворенность профессией (для преподавателей);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для преподавателей);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей).

Показатели эффективности внедрения наставничества в ПОУ

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

Критерии эффективности системы наставничества:

- Достижение целей системы наставничества;
- Мнение всех участников системы;
- Достижение сотрудниками требуемой результативности;
- Соответствие профилю должности и поведенческие изменения;
- Экономическая эффективность

VIII. КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

	Риски	Мероприятия
1.	<i>Внешние риски Модели наставничества</i> • Недостаточное государственное финансирование • Колледжа в части стимулирования работников • Дефицит работодателей, выразивших желание стать наставниками	
2.	<i>Внутренние риски</i> • Увеличится работа с документами, отчетность • Перегрузка преподавателей, способных стать кураторами и наставниками • Формальность внедрения	

	наставничества (все останется «на бумаге») • Нет мотивации • Наставниками могут захотеть стать непопулярные педагоги • Несовпадение требований и понятий в официальной методологии • Насыщенность урочной и внеурочной деятельности, потенциально возможные перегрузки обучающихся • Форс-мажорные обстоятельства	
--	--	--

VIII. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

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

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