

Департамент образования и науки Костромской области
Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Шарьинский педагогический колледж Костромской области»

РАССМОТРЕНА

педагогическим советом
ОГБПОУ «Шарьинский педагогический
колледж Костромской области»
Протокол № 7 от «24» сентября 2020г.

УТВЕРЖДЕНА

приказом директора
ОГБПОУ «Шарьинский педагогический
колледж Костромской области»
№ 77/2 от «24» сентября 2020г.

МП

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении
«Шарьинский педагогический колледж Костромской области»
на период с 2020 года по 2024 год

СОГЛАСОВАНА

СОВЕТ КОЛЛЕДЖА
ОГБПОУ «Шарьинский педагогический
колледж Костромской области»

«24» августа 2020 г.

г. Шарья, 2020 г.

Оглавление

		стр.
1.	Паспорт программы наставничества	3
2.	Анализ текущего состояния деятельности. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения	7
3.	Цель и задачи программы наставничества	9
4.	Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)	10
4.1.	Проект «Студент – студент»	13
4.2.	Проект «Педагог – педагог»	15
4.3.	Проект «Педагог – студент»	17
4.4.	Проект «Работодатель - студент»	18
5.	Ресурсное обеспечение программы наставничества	20
5.1.	Нормативное правовое обеспечение программы наставничества	20
5.2.	Кадровое обеспечение программы наставничества	21
5.3.	Учебно – методическое обеспечение программы наставничества	23
5.4.	Финансовое обеспечение программы наставничества	24
6.	Ожидаемые результаты программы наставничества	28
7.	Мониторинг реализации программы наставничества	29
8.	Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации	33
9.	Термины и определения	34
10.	Приложения	36

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества ОГБПОУ «Шарьинский педагогический Колледж Костромской области» на 2020-2024 гг. (далее Программа)
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 «Шарьинский педагогический колледж Костромской области»
Разработчик Программы	Совет колледжа областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шарьинский педагогический колледж Костромской области» (далее – ПОУ).
Цель Программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов Колледжа с использованием различных форм наставничества; раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной

	личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.																							
Задачи Программы	Задачи реализации программы наставничества: - улучшение показателей Колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной 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; - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.																							
Сроки и этапы реализации Программы	I этап – подготовительный - подготовка условий для запуска программы наставничества (август – октябрь 2020 года) II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 2024 года) 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 года)																							
Портфель (перечень) проектов Программы	Проекты: «Студент – студент» «Педагог – педагог» «Педагог – студент» «Работодатель – студент»																							
Целевые индикативные показатели реализации Программы	<i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i> <table><tr><th>Наименование показателя</th><th>2020г.</th><th>2021г.</th><th>2022г.</th><th>2023г.</th><th>2024г.</th></tr><tr><td>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i></td><td>50</td><td>60</td><td>70</td><td>80</td><td>85</td></tr><tr><td>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i></td><td>50</td><td>60</td><td>70</td><td>80</td><td>85</td></tr></table>						Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i>	50	60	70	80	85	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i>	50	60	70	80	85
Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.																			
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i>	50	60	70	80	85																			
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i>	50	60	70	80	85																			

	100% наставников прошли обучение по программам дополнительного образования по	5	15	35	65	85	100
<i>В области развития кадрового потенциала</i>							
Наименование показателя		2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	
Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в Колледже, 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 Колледжа)		10	25	45	60	70	
Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся Колледжа)		2	5	6	9	10	
<i>В области достижений обучающихся</i>							
Наименование показателя		2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	
Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся Колледжа)		10	25	45	60	70	
Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся Колледжа)		2	5	6	9	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, средств попечительского совета Колледжа, привлечённых средств работодателей. Общий объём финансирования программы наставничества: 1 138 000 рублей. В том числе: бюджетное - 888000 рублей. внебюджетное - 100000 рублей. привлеченные средства работодателей – 150000 рублей.						
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> • вариативность форм практической подготовки студентов; • успешная адаптация молодых специалистов; • повышение уровня молодых специалистов, остающихся (закрепившихся) в образовательных организациях <i>В области развития кадрового потенциала</i> • формирование педагогического коллектива современными молодыми кадрами; • формирование профессиональной грамотности по компетенциям WSR,						

	реализуемым в Колледже; • определение дальнейшего карьерного роста, образовательных возможностей наставников. <i>В области достижений обучающихся:</i> • повышение мотивации к учебе; • возможность совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности; • повышение уровня общей культуры, развитие метакомпетенций, развитие навыков целеполагания, планирования и самореализации, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. <i>В области совершенствования системы управления:</i> • формирование кадрового резерва; • формирование системы долгосрочного партнерства.
Контроль за исполнением Программы	Реализует Совет колледжа, 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 Колледжа. Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.
Дата утверждения Программы	«24» сентября 2020 года.

Программа рассчитана на срок 5 лет и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

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

В ОГБПОУ «Шарьинский педагогический колледж Костромской области» имеется опыт наставничества. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри Колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Ежегодно студенты проходят практику на базе учреждений с наставниками-методистами, учителями и воспитателями образовательных учреждений города, которые помогают им осваивать выбранную профессию. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

Система наставничества отражена в общей практической подготовке студентов, сопровождении в образовательном процессе, их социализации. На базе колледжа проходят различные мероприятия, на которых тема наставничества является одной из актуальных.

С 2014 года в рамках чемпионата «Молодые профессионалы (WORLD SKILLS RUSSIA)» появилась новая форма наставничества – компатриоты. Колледж реализует подготовку студентов по двум компетенциям «Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах». Компатриоты – наставники сопровождают студентов в ходе подготовки к соревнованиям разных уровней по выбранной компетенции.

В программе развития колледжа на 2018-2022 годы один из проектов направлен на приобретение опыта, в том числе и в рамках наставничества: «Колледж – территория партнерства». В колледже реализуется проект «Колледж – территория профессионального роста».

Сейчас наступил такой момент, когда об образовании говорят, как о сфере услуг, употребляя такие понятия, как конкурентоспособность, образовательная услуга, сегмент рынка, маркетинговые исследования, социальное (образовательное) партнерство, франчайзинг. Новые социально - экономические условия требуют и новых форм управления, координации, сотрудничества.

Сегодня, очевидно, что совершенствование образовательной подготовки выпускника Колледжа не может происходить без участия в его подготовке организаций и учреждений, являющихся потенциальными работодателями, опытных наставников.

Учитывая высокую значимость вопросов социального диалога в настоящее время необходимы анализ имеющегося опыта и разработка эффективной модели социального партнерства Колледжа с учреждениями и организациями, принимающими участие в подготовке специалистов.

В то же время запуск программы наставничества обоснован необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников Колледжа должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

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

- ✓ 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:

- улучшение показателей Колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной 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;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Для обучающихся Колледжа наставничество позволяет получить следующие результаты:

- ✓ вариативность форм практической подготовки студентов;
- ✓ формирование педагогического коллектива современными молодыми кадрами;
- ✓ формирование профессиональной компетенции;
- ✓ определение дальнейшего карьерного роста, образовательных возможностей повышение мотивации к учебе;
- ✓ возможность совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- ✓ повышение уровня общей культуры, развитие метакомпетенций, развитие навыков целеполагания, планирования и самореализации, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

В целом наставничество позволяет получить следующие результаты:

- ✓ формирование кадрового резерва;
- ✓ формирование системы долгосрочного партнерства.

Реализация программы наставничества в ОГБПОУ «Шарьинский педагогический колледж Костромской области» опирается на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо

воздействия или взаимодействия обманным путем;

- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

- **принцип продвижения благополучия и безопасности** наставляемых (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

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

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

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

Для формирования общности интересов наставников и наставляемых действуют общечеловеческие принципы:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставников и наставляемых;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

- превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем.

В основе концептуального обоснования необходимости внедрения программы наставничества в Колледже лежат следующие положения: Наставник – это волонтер, социальный аниматор, уважаемый и авторитетный человек, способный к осуществлению связи между всеми институтами общества.

Люди учатся, когда они учат.

Сенека

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 педагогический колледж Костромской области».

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.

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

- улучшение показателей Колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной 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;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

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

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

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

Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОГБ ПОУ «Шарьинский педагогический колледж Костромской области»

	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	- обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать кураторов (куратора), отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние	- определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
2	Формирование базы наставляемых	- информировать родителей, педагогов, обучающихся, социальных партнеров (потенциальных в	

		группе/паре: Работодатель-студент) о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	
3	Формирование базы наставников	- информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся, организаций	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	- разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников	- привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)
5	Формирование наставнических пар или групп	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или 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	- промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы

		мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников	
7	Завершение 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 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 бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через месяц после завершения программы.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества заинтересованными организациями, в том числе базами практик, индивидуальными предпринимателями, осуществляющими деятельность в сфере образования.

Работу с внешней средой осуществляют: методисты – преподаватели, кураторы по каждому направлению.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри Колледжа.

Работу с внутренней средой осуществляют: кураторы по каждому направлению, классные руководители, Совет колледжа.

Наставничество в Колледже реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- методическое наставничество – наставничество, осуществляющееся посредством взаимодействия методической службы Колледжа, КОИРО над педагогами;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых образовательных организаций 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 Колледже осуществляется через сложившуюся систему работы, участие педагогов и студентов в мероприятиях методического характера, конкурсах, олимпиадах и чемпионатах профессионального мастерства.

Популяризация роли наставника осуществляется посредством совместных мероприятий, в том числе внутриколледжного чемпионата WSR, работу компатриотов.

Для успешной реализации программы наставничества в Колледже 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 Колледже 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 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.

4.1. Проект «Студент – студент»

Предполагает взаимодействие студентов Колледжа, 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	Суворова Е.Е. заведующий школьным отделением, Кокоулина Н.В. заведующий дошкольным отделением
Участники проекта	Студенты первых и четвертых курсов на каждом отделении
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - Декабрь 2024 г.
Цели и задачи	Целью является разносторонняя поддержка студентов 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 экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, ✓ формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.
Планируемые мероприятия	1) Мастер – классы (пробные формы организации образовательного процесса) 2) Совместные круглые столы 3) Проведение интенсив - обучения. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). В Колледже: проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах. В организациях дополнительного образования: проектная деятельность,

	создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.
Планируемые результаты	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к колледжу. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию необходимых компетенций.
Оцениваемые результаты	Отстающие студенты, имеют положительный результат в обучении и практической подготовке.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и в целом в колледже; - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; - снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; - снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри студенческой группы и Колледжа.
Портрет участников: наставник	Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель Колледжа и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни Колледжа (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.
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 «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	1. Отказ от сотрудничества в паре

реализации проекта и пути их минимизации	2. Некорректно созданные пары 3.
Объемы и источники финансирования Проекта	бюджетных средств в объеме 0 рублей. внебюджетных – 20 000 рублей.
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества Колледжа	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «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	Николаева Н.П., методист
Участники проекта	Молодые специалисты (срок работы до 3-х лет), опытные педагоги – мастера 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.
Сроки реализации	Сентябрь 2020 г. - декабрь 2024 г.
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 Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи: ✓ способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; ✓ развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ✓ ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; ✓ прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать сообщество студентов (обучающихся, как часть учительского).
Планируемые мероприятия	1) Совместные мероприятия по самоанализу деятельности, формированию единой системы оценивания 2) Круглые столы, мастер – классы, открытые уроки, коуч – интенсив и др. 3) Дни открытых дверей, недели предметно – цикловых комиссий (далее ПЦК)
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
Оцениваемые результаты	Личные достижения молодых педагогов, оценка деятельности внутри пары, реализация программ по самообразованию и др.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
Портрет участников: наставник	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к

	активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.
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 Колледжа, 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 Колледжа 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 Колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в Колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	1. Адаптация к новому коллективу 2. Заболеваемость сотрудников 3. Низкий образовательный потенциал
Объемы и	бюджетных средств в объеме 444 000 рублей.

источники финансирования Проекта	внебюджетных – 20000 руб.
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества Колледжа	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: <i>(выбрать нужное)</i> «Студент – студент» «Педагог – студент» «Работодатель – студент»

4.3. Проект «Педагог – студент»

Проект	«Педагог – студент»
Куратор проекта	Макарова Е.В. социальный педагог Созинова А.В. педагог – психолог, руководитель медиации
Участники проекта	Классные руководители, методист, куратор практической подготовки
Сроки реализации	Сентябрь 2020 г. - декабрь 2024 г.
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: ✓ организация сопровождения студентов педагогами (в том числе одаренных, студентов «группы риска», студентов из числа детей сирот и др.) ✓ социально – психологическая поддержка в адаптации обучающимся 1-го курса; ✓ помощь в реализации лидерского потенциала, ✓ развитие гибких навыков и метакомпетенций, ✓ создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации; ✓ защита прав и законных интересов обучающихся.
Планируемые мероприятия	1) Консультирование, проведение совместных мероприятий 2) Курирование обучающихся 3) Совместные мероприятия-встречи в рамках службы примирения сторон, урегулирование конфликтных ситуаций 4) Проведение занятий с элементами тренинга в психологическом кружке.
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа.
Оцениваемые результаты	- повышение успеваемости обучающихся разных курсов и отделений, в зависимости; - численный рост успеваемости обучающихся
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	1. Социально-успешный обучающийся 2. Легкая адаптация к процессу обучения
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 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 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. Нежелание участвовать в парах, уход из пар 2. 3.
Объемы и источники финансирования Проекта	бюджетных средств в объеме 444 000 рублей. внебюджетных – 20000 рублей.
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества Колледжа	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 Колледжа и организаций-партнеров с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

Проект	«Работодатель – студент»
Куратор проекта	Шурыгина С.Э. заведующий практикой
Участники проекта	Базы практик, образовательные и спортивные организации, учреждения культуры, студенты выпускных групп
Сроки реализации	Сентябрь 2020 г. - декабрь 2024 г.
Цели и задачи	Цель: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Задачи: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального по-

	тенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
Планируемые мероприятия	1) Конференции по практике (итоговая) 2) Круглые столы 3) Участие в итоговой аттестации 4) Участие в чемпионатах и профессиональных конкурсах разных уровней
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, в том числе по программам практической подготовки; - численный рост количества обучающихся успешно осваивающих программы практической подготовки; - увеличение процента трудоустройства обучающихся, в том числе на третьем курсе обучения; - формирование банка трудоустройства обучающихся, индивидуальной траектории.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	1. Оценивание практической подготовки по каждому виду и отделению 2. Число обучающихся, успешно завершивших практическую подготовку 3. Рост числа целевых договоров для дальнейшего трудоустройства. 4. Численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера.
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 Колледжа.
Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Активный. Проактивный студент Колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент Колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри Колледжа.
Возможные варианты 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 Колледже: 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	1. Изменение в профессиональных планах, выбор другой профессии 2. Низкая заинтересованность в обучающихся, как потенциальных работников 3.
Объемы и источники финансирования Проекта	бюджетных средств в объеме затрат на оплату базам практик ежегодно в объеме предусмотренном положением. внебюджетных – 150000 рублей, социальная поддержка.
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества Колледжа	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 ОГБ ПОУ «Шарьинский педагогический колледж Костромской области».

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 ОГБ ПОУ «Шарьинский педагогический колледж Костромской области», утв. приказом от «24» сентября 2020 г. № 178/2.

5.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- повышение значимости профессионального труда;
- формирование современного коллектива единомышленников, кадрового резерва для Колледжа и образовательных организаций области.

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

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности 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 студенты, представители сообществ выпускников Колледжа, педагоги и иные должностные лица Колледжа, сотрудники организаций-партнеров.

- *Куратор* – сотрудник Колледжа, 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.

При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий-участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)

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

наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом Колледжа);
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.

5.3. Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

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

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

- сопровождение процесса наставничества по каждому проекту;
- обеспечение поддержки в парах наставляемый – наставник;
- выполнение целей и задач программы

Для реализации использована литература:

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. - № 9, 2011. – с. 8 – 10.
3. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИП-ПО», 2014. – 144 с.
4. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества //Журнал «Управление персоналом» - 2005 - №19 - с.50-56.

5.4. Финансовое обеспечение программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных источников, в том числе привлеченных средств работодателей.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Предложения по корректировке Программы подаются куратором по каждому проекту. Выполнение Программы контролируется: директором, куратором по всем направлениям.

Функции Колледжа по реализации программы:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);

обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Организация наставничества в 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.

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ОГБПОУ «Шарьинского педагогического колледжа Костромской области»: кабинеты и их оборудование, библиотека, методический кабинет, как информационно – ресурсный центр, ЭОР и др.)

Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в Колледжа включает три основных этапа:

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

II этап – основной этап;

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

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

Таблица 2. Этапы реализации программы наставничества в ОГПОУ «Шарьинский педагогический колледж Костромской области»

	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри Колледжа	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества август 2020г. - октябрь 2020г.	Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. Задачи: — получить поддержку концепции наставничества внутри и вне Колледжа, — 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 Август 2020 - ноябрь 2020г.	Выявлении конкретных проблем студентов Колледжа, 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 Август 2020 - ноябрь 2020г.	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в	- 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

			будущем		целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников
2.3	Отбор и обучение Наставников октябрь 2020 г. сентябрь 2022 г.	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	Результаты отбора: Анкеты со сведениями о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Результаты обучения: Программа обучения, методические материалы в помощь наставнику, Обученные наставники под конкретные формы наставничества	- разработать критерии отбора наставников под эти запросы; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников; - организовать отбор и обучение наставников;	- привлечь психологов, к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через другие образовательные организации, гранты, конкурсы)
2.4	Формирование наставнических пар / групп октябрь 2020г. – ноябрь 2020 г. Далее ежегодно для новых пар	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	Закрепление гармоничных и продуктивных	- встреча-знакомство, - пробная рабочая	выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;	- промежуточные результаты

	наставнических пар / групп ноябрь 2020г. - ноябрь 2024 г.	отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча.	- 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;	программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;
3.	Завершение наставничества ноябрь 2024 г. - январь – февраль 2025 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. Копилка лучших наставнических практик. Пополнение базы наставников.	- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	- привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей образовательных организаций, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

VI. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной сферах;
- рост числа студентов мотивированных на дальнейшее трудоустройство по выбранной специальности. ...

В том числе, планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

- вариативность форм практической подготовки студентов;
- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня молодых специалистов, остающихся (закрепившихся) в образовательных организациях

В области развития кадрового потенциала

- формирование педагогического коллектива современными молодыми кадрами;
- формирование профессиональной компетенции;
- определение дальнейшего карьерного роста, образовательных возможностей

В области достижений обучающихся

- повышение мотивации к учебе;
- возможность совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- повышение уровня общей культуры, развитие метакомпетенций, развитие навыков целеполагания, планирования и самореализации, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

В области совершенствования системы управления:

- формирование кадрового резерва;
- формирование системы долгосрочного партнерства

Целевые индикаторы и показатели

	Целевые индикаторы	Достигнутое значение в 1 полугодии 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)	20	50	60	70	80	85
1.2.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	20	50	60	70	80	85
1.4.	100% наставников прошли обучение по программам дополнительного образования по	5	15	35	65	85	100
2.	В области развития кадрового потенциала						
2.1.	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	8	10	25	45	60	70

2.2.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	2	5	6	7	10
3.	<i>В области достижений обучающихся</i>						
3.1.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	8	10	25	45	60	70
3.2.	Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	2	5	6	9	10

VII. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется:

1. В части оценки наставнической программы критериями в Колледже могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия Колледжа организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в Колледже;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. 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.

3. Относительно изменений в личности наставляемого программы наставничества в Колледже критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

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

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

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

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

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Колледжа и сотрудничающих с ним организаций/индивидов

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ (см. Таблица 3,4) реализуемой программы наставничества.

Аббревиатура SWOT означает:

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

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать кураторам программы по проектам.

Ожидаемые результаты

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

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или Колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятия;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

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

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

Цели и задачи

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

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

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- 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 школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник - наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Среди оцениваемых результатов

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья; желание посещения Колледжа (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень осведомленности в профессии или организации у наставляемого (для работодателей);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

VIII. КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

	Риски	Мероприятия
1	Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;	Информационно-разъяснительная работа, мероприятия по популяризации наставничества
2	- Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия;	Мотивировани, в том числе моральное и материальное
3	- Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;	Акция «Рынок вакансий» с экскурсиями, введение дуального обучения
4	- Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;	
5	- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;	
6	- Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО;	Совместные мероприятия, обсуждение, нахождение оптимальных путей для всех участников наставничества
7	- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);	
8	- Миграционный отток трудоспособного населения из РК/МО;	Реклама привлекательности отрасли и региона
9	- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели	Привлечение внебюджетных источников, в том числе грантов, работодателей

ХІХ. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстановкой 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, личного 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.

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

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

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.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

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

Форма наставничества» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; Эффективная система мотивации участников Программы; Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;	Слабые стороны: Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; «Старение» педагогического корпуса ОО;
Внешние	Возможности: Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования и науки Костромской области; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; .	Угрозы: Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; Финансовая и организационная оптимизация сети ОО Костромской области; Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

Формы наставничества «работодатель – студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; - Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое на сообщество предпринимателей и ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; - Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки; - Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в – Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; - Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; – У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; - У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего,	Слабые стороны: Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; - Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; – У ОО нет наработанных связей с предприятиями- работодателями; - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества.

	возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи ОО с партнерами-работодателями.	
Внешние	Возможности: - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования и науки Костромской области; - Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;	Угрозы: - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО; - Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Костромской области; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения из РК/МО; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

**Примерный план мероприятий «дорожная карта»
ОГБПОУ «Шарьинский педагогический колледж Костромской области»
по реализации программы наставничества на 2020 – 2024 гг.**

Наименование мероприятия	Ожидаемый результат	Срок реализации	Ответственный исполнитель
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	В учреждении сотрудники ознакомлены с программой наставничества	Август – сентябрь 2020	Заведующий практикой
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Родители, обучающиеся имеют представление о системе наставничества в Колледжа, реализуемых проектах	Сентябрь – октябрь 2020	Кураторы по каждому направлению, классные руководители
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Образовательное сообщество проинформировано о реализации программы наставничества	Сентябрь – октябрь 2020	Заведующий практикой, кураторы по каждому направлению.
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Каждый обучающийся выбирает свое направление (проект) для участия	Октябрь – ноябрь 2020 года	Кураторы по каждому направлению
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Проведено анкетирование, собраны согласия на сбор и обработку персональных данных	Октябрь 2020	Заведующий практикой
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Получены сводные данные по каждой паре наставников	Октябрь 2020	Заведующий практикой
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Формирование базы наставляемых	Октябрь 2020	Заведующий практикой
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Определены проекты, для формирования ежегодных планов по программе наставничества	Октябрь 2020	Заведующий практикой
Оценка участников - наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Получены статистические данные	Октябрь 2020	Заведующий практикой
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Проведено анкетирование	Октябрь 2020	Заведующий практикой
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Изучены и проанализированы анкеты участников	Октябрь 2020	Заведующий практикой
Формирование базы наставников	Сформирована база наставников	Октябрь 2020	Заведующий практикой
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Проведен мониторинг и дана оценка по заданным параметрам	Октябрь 2020	Заведующий практикой
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Проведено собеседование	Октябрь 2020	Заведующий практикой

Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников	Подобраны материалы, определены эксперты	Ноябрь 2020	Заведующий практикой
Обучение наставников	Все наставники прошли обучение	Ноябрь – декабрь 2020	
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Состоялась групповая встреча наставников и наставляемых	Ноябрь 2020	Кураторы проектов
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Проведено анкетирование	Ноябрь 2020	Кураторы проектов
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Проанализированы анкеты, определены пары	Ноябрь 2020	Кураторы проектов
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Проведено информировании участников	Ноябрь 2020	Кураторы проектов
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Проведены все запланированные встречи	Ноябрь 2020	Кураторы проектов
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		Ноябрь – декабрь 2020	Кураторы проектов
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		Ноябрь – декабрь 2020	Кураторы проектов
Регулярные встречи наставника и наставляемого		По плану, в том числе ежеквартально в период реализации Программы	Наставники и наставляемые, кураторы проектов
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Определены сроки сбора обратной связи	Ежеквартально	Наставники и наставляемые, кураторы проектов
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Проведены итоговые встречи	По итогам спланированных мероприятий	Наставники и наставляемые
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Проведена итоговая встреча	Ежегодно в декабре в период реализации программы	Наставники и наставляемые, кураторы проектов, заведующий практикой
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Проведено анкетирование и мониторинг удовлетворенности	Ежегодно в декабре в период реализации программы	Заведующий практикой
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Приглашены все заинтересованные на торжественное мероприятие	Декабрь 2024 года	Творческая группа
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Проведено общее торжественное мероприятие, с приглашением всех заинтересованных на торжественное мероприятие	Декабрь 2024 года	Директор, творческая группа

	участников		
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Получены положительные результаты мониторинга	Ежегодно, как промежуточный результат выполнения программы	Заведующий практикой
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключющего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Подведены общие итоги по параметрам	Декабрь 2024 года	Кураторы направлений
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Альбом «Колледж: шаг навстречу»	Январь – февраль 2025 года	Кураторы направлений
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Колледжа и организаций-партнеров	Данные опубликованы на сайте Колледжа, организаций - партнеров	Январь – февраль 2025 года	Кураторы направлений
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Подведены итоги реализации программы	Январь – февраль 2025 года	Директор, заведующий практикой, кураторы направлений, классные руководители