

Министерство образования и науки Хабаровского края

Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение

«Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)»

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

КГА ПОУ ГАСКК МЦК

 В.А. Аристова

« 22 » 10 2020 г.

## **ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В Краевом государственном автономном профессиональном образовательном  
учреждении «Губернаторском авиастроительном колледже  
г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональном центре компетенций)»  
на период 2020-2024 гг.**

г. Комсомольск-на-Амуре, 2020 г.

Организация-разработчик: Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)»

Разработчики:

Панина Александра Валерьевна, преподаватель

Санькова Александра Михайловна, методист

КГА ПОУ ГАСКК МЦК  
г. Комсомольск-на-Амуре  
ул. Культурная, 3  
(4217) 26-50-54  
пр. Мира, 23  
(4217) 59-06-44

## **1. Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)» (далее КГА ПОУ ГАСКК МЦК), осуществляющего образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов КГА ПОУ ГАСКК МЦК.

### **Задачи целевой модели наставничества КГА ПОУ ГАСКК МЦК**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в колледже.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**Срок реализации программы: 2020-2024 гг.**

**В программе используются следующие понятия и термины:**

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

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

**Координатор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

**Групповое наставничество** – процесс реализации различных форм наставничества, при котором наставник (группа наставников) работает с двумя и более наставляемыми в рамках реализации одного проекта (программы).

**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 моральное насилие, унижение, издевательства в отношении участника образовательного процесса со стороны коллектива. 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.

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

**Сообщество образовательной организации** - сотрудники образовательной организации и другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 2. Нормативные основы целевой модели наставничества:

### Нормативные правовые акты международного уровня:

- ✓ Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

### Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- ✓ Конституция Российской Федерации.
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- ✓ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации.
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации.

- ✓ Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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»
- ✓ Стратегия инновационного развития Российской Федерации (принята распоряжением Правительства РФ в декабре 2011 года № 2227-р)
- ✓ Протокол Совместного заседания Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития (декабрь 2013 года) - Повсеместное возрождение института наставничества
- ✓ Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- ✓ Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года»
- ✓ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания»
- ✓ Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

#### **Нормативные правовые акты Хабаровского края:**

- ✓ Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 05.03.2020 г. № 262 «О развитии инновационной инфраструктуры в сфере образования Хабаровского края»
- ✓ Целевая региональная модель наставничества (распоряжение Министерства образования и науки ХК от 10.09.2020 № 887)

#### **Нормативные правовые акты КГА ПОУ ГАСКК МЦК:**

- Годовой план работы на учебный год
- Отчет о результатах самообследования деятельности за учебный год
- Положение о наставничестве в КГА ПОУ ГАСКК МЦК
- Программа целевой модели наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК
- «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК на 2020 -2021 учебный

год

- «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК (ежегодно)
- Приказ «О внедрении целевой модели наставничества».
- Приказ «О назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК».
- Приказы «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».

### **3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Измеримое улучшение показателей молодых специалистов в профессиональной сфере деятельности.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
4. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
5. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
6. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
7. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
8. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
9. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
10. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
11. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
12. Формирования активной гражданской позиции у обучающихся.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов карьерного роста.
15. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального

социального движения.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) трудовом и учебном коллективах: психологические, организационные и социальные.

17. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

#### 4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Министерство образования и науки Хабаровского края	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Хабаровский краевой институт развития образования	Организационная, методическая, экспертно - консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов.
СПО	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.



Координатор и кураторы	Формирование базы 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 в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники	Реализация наставнического цикла.

## 5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

**В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:**

1. 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.
2. 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.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию всего цикла программы наставничества в организации в целом.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется информационно-методическим отделом и кураторами колледжа.

### Формирование базы наставляемых

- из числа обучающихся:
  - проявивших выдающиеся способности;
  - демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
  - с ограниченными возможностями здоровья;
  - попавших в трудную жизненную ситуацию;
  - имеющих проблемы с поведением;
  - не принимающих участие в жизни колледжа, отстраненных от коллектива.
  
- из числа педагогов:
  - молодых специалистов;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

### Формирование базы наставников

- из числа обучающихся:
  - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
  - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
  - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
  - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: обучающихся, молодых и опытных педагогов.

## 6. Этапы реализации целевой модели наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение и систематизация, имеющихся материалов по проблеме наставничества;</li> <li>- подготовка нормативной базы реализации модели наставничества.</li> </ul> </li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Утверждение формы наставничества.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем молодых и вновь прибывших/поменявших место работы, педагогов колледжа в форме онлайн-анкетирования.</li> <li>2. Анализ ситуации по выявлению уровня адаптированности студентов 1 курса колледжа (анкетирование, тестирование, беседа)</li> <li>3. Сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых.</li> <li>4. Создание базы наставляемых с указанием запроса/проблемы.</li> </ol>	Формированная база наставляемых
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация интерактива для информирования и вовлечения потенциальных наставников</li> <li>2. Сбор запросов от педагогов/студентов, желающих транслировать и применять свой опыт.</li> <li>3. Формирование базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>4. Формирование базы из числа обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</p> <p>5. *Формирование базы из числа сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; успешных предпринимателей или общественных деятелей; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Анализ базы наставников и выбор подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Подготовка методических материалов для обучения наставников и их сопровождения.</p> <p>3. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполнены анкеты всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование с наставниками.</p>
Организация хода наставнической программы (формирование наставнических пар, организация работы наставнических пар)	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2. Работа в каждой паре включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul> <p>3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару, (при необходимости) продолжить поиск наставника.</p>	<p><b>Мониторинг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>

Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары и программы наставничества.</li> <li>2. Подготовка отчетных документов и разработка рекомендаций для корректировки следующих наставнических программ.</li> <li>3. Подведение итогов работы и поощрение наставников.</li> <li>4. Популяризация лучших практик наставничества на официальном сайте колледжа и в аккаунтах социальных сетей.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Собраны лучшие наставнические практики.</li> <li>• Поощрение наставников.</li> </ul>
-------------------------------------	---	---

## 7. Формы наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Колледжа, в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества и варианты программ:

Форма «Педагог – педагог»:

- Наставничество «опытный педагог – начинающий педагог»
- Партнерское наставничество «педагог – педагог»

Форма «Педагог – студент»:

- Наставничество «педагог – высокомотивированный обучающийся»
- Наставничество «педагог – обучающийся-участник Чемпионата WSR»
- Наставничество «педагог – обучающийся с инвалидностью и ОВЗ»
- Наставничество «педагог – обучающийся группы риска»

Форма «Студент – студент»:

- Наставничество «успевающий - неуспевающий»
- Наставничество «равный - равному»
- Наставничество «лидер - пассивный»

- Наставничество «студент старшего курса - студент первого курса»

Форма «Работодатель – студент»:

- Наставничество «работодатель – будущий сотрудник
- Наставничество «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию»

### **7.1. Форма наставничества «Педагог – Педагог»**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной педагогической деятельностью и улучшение

психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований и т. д.)

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Начинающий педагог	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями	- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации - Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания и хронической усталости
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого - педагогических и коммуникативных проблем	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и начинающий педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин		

### Варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
Наставничество «Опытный педагог – начинающий педагог»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
Партнерское наставничество «Педагог – педагог»	Приобретение отдельных, необходимых для работы знаний, умений, навыков у коллег, более опытных в сфере формируемых компетенций

### Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог»	Утверждение
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Создание и использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Создание и использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Утверждение пар/ групп приказом
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер–классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете колледже



## 7.2. Форма наставничества «Педагог – студент»

**Цель:** успешное формирование у студентов осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

### **Задачи:**

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

### **Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеаудиторных мероприятий.
3. Увеличение процента обучающихся, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.
5. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог - студент»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть. Неравнодушный педагог с активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками	Социально активный обучающийся, в том числе, с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа

### Варианты программы наставничества «Педагог - студент»

Формы взаимодействия	Цель
Наставничество «Педагог – высокомотивированный обучающийся»	Создание дополнительных условий для личностного роста и формирования карьерной стратегии у высокомотивированных обучающихся
Наставничество «Педагог – обучающийся - участник Чемпионата WSR»	Создание условий для более глубокого освоения профессиональными компетенциями, приобретения профессионального опыта, формирования карьерной стратегии и адекватной самооценки у обучающихся
Наставничество «Педагог – обучающийся с инвалидностью и ОВЗ»	Создание дополнительных условий для личностного роста, навыков социализации и формирования карьерной стратегии у обучающихся с инвалидностью и ОВЗ
Наставничество «Педагог – обучающийся группы риска»	Повышение мотивированности обучающихся к обучению, вовлечение в студенческое сообщество колледжа, повышение субъективной удовлетворенности от обучения в колледже

### Схема реализации формы наставничества «Педагог - студент»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог - студент»	Утверждение
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Создание и использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор учащихся: - высокомотивированных к обучению; - имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – с особыми образовательными потребностями	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Утверждение пар/ групп приказом
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество	Анализ успеваемости. Участие в мероприятиях.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Поощрение наставников	Поощрение

### 7.3. Форма наставничества «Студент – студент»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Характеристика участников формы наставничества «Студент – студент»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть. Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением, не принимающие участие в жизни колледжа	Обучающийся с особыми образовательными потребностями. Нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

### Варианты программы наставничества «Студент – студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Студент старшего курса – студент первого курса»	Поддержка в процессе адаптации к новым условиям, включение в жизнь колледжа

### Схема реализации формы наставничества «Студент – студент»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Студент – студент»	Утверждение

Отбор наставников из числа активных обучающихся.	Анкетирование. Создание и использование базы наставников.
Обучение наставников.	Утверждение и реализация программы обучения
Отбор наставляемых - обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Создание и использование базы наставляемых.
Формирование пар/групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Приказ об утверждении наставнических пар.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в студенческое сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Поощрение наставников	Награждение на общеколледжном мероприятии

#### 7.4. Форма наставничества «Работодатель - студент»

**Цель** - успешное формирование у обучающихся компетенций в профессиональной сфере, формирование успешной карьерной стратегии обучающегося.

##### **Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации обучающегося к учебе и профессиональной деятельности, саморазвитию, к

саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.

3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в студенческом коллективе.
2. Успешное трудоустройство по профессии/специальности.
3. Успешная адаптация выпускников на рабочем месте.

**Характеристика участников формы наставничества «Работодатель - студент»**

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть. Неравнодушный, успешный представитель организации-работодателя с активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками	Социально активный обучающийся, в том числе, с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа

### Варианты программы наставничества «Работодатель - студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства
«Успешный профессионал - студент, выбирающий профессию»	Взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы

### Схема реализации формы наставничества «Работодатель - студент»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель – студент»	Утверждение
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Создание и использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор учащихся: - высокомотивированных к обучению; - имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию, либо с особыми	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.



образовательными потребностями	
Формирование пар, групп	Утверждение пар/ групп приказом Возможна реализация флеш-наставничества, единовременные мотивирующие встречи с наставником.
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество.	Анализ успеваемости. Участие в мероприятиях.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Поощрение наставников	Направление благодарственного письма в адрес организации-работодателя

## 8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

8.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

8.2. Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. выявление количественных показателей по реализации программ наставничества.

8.3. Методы мониторинга: мониторинг удовлетворенности программой наставничества осуществляется в форме онлайн-анкетирования.

8.4. Мониторинг проводится по завершению наставнического цикла один раз в год, результаты мониторинга представляются по форме.

## 9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

В целях повышения мотивации участия наставников в программе, в Колледже используются следующие формы:

- Популяризация роли наставника через информационную кампанию на сайте колледжа и соцсетях.
- Организация и проведение мероприятий для поощрения участников программы наставничества, обсуждения

эффективности реализации программы наставничества на уровне колледжа.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара» и др.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение наставников грамотами и благодарственными письмами.
- Награждение благодарственными письмами родителей наставников из числа обучающихся.