

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

РАССМОТРЕНА
Педагогическим советом
ОГБПОУ «КАТК»
Протокол № 1 от «28» августа 2020г.

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора ОГБПОУ «КАТК»
№ 99/1У от «05» октября 2020г.

МП

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

СОГЛАСОВАНА
Педагогическим советом работников
ОГБПОУ «КАТК»
№ 1 от «28» августа 2020 г.

Кострома 2020г.

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»	16
5.	Ресурсное обеспечение программы наставничества	19
5.1.	Нормативно – правовое обеспечение программы наставничества	19
5.2.	Кадровое обеспечение реализации программы наставничества	20
5.3.	Учебно-методическое обеспечение программы наставничества	21
5.4.	Финансовое обеспечение программы наставничества	21
6.	Ожидаемые результаты программы наставничества	26
7.	Мониторинг реализации программы наставничества	27
8.	Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации	30
9.	Термины и определения	32
10.	Приложения	34

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

<p>Наименование программы</p>	<p style="text-align: center;">Программа наставничества ОГБПОУ «Костромской автотранспортный колледж» на 2020-2024 гг.</p>
<p>Основание для разработки программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Конституция Российской Федерации; • Гражданский кодекс Российской Федерации; • Трудовой кодекс Российской Федерации. • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». • Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642). • Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». • Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». • Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». • Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы». • Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». • Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.); • Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); • Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; • Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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»; • Государственная программа Костромской области «Государственная программа Костромской области «Развитие образования» (утверждена постановлением администрации Костромской области от 26 декабря 2013 года № 584-а», с изм. от 12.05.2020г.).

Заказчик программы	Администрация ОГБПОУ «Костромской автотранспортный колледж»																						
Разработчик программы	Методический совет областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «КАТК» (далее – ПОУ).																						
Цель Программы	<p>Создать условия для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов Колледжа с использованием различных форм наставничества;</p> <p>Раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.</p>																						
Задачи программы	<p>Задачи реализации программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сформировать открытое сообщество наставников и наставляемых в колледже, способных на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности. • обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности. • способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта. • подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности. • создать эффективную модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов 																						
Сроки и этапы реализации Программы	<p>I этап – подготовительный - Подготовка условий для начала реализации программы наставничества (август – октябрь 2020 г.)</p> <p>II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 2024г.)</p> <p>а) формирование базы наставляемых.</p> <p>б) формирование базы наставников.</p> <p>в) отбор и обучение наставников.</p> <p>г) формирование наставнических пар/групп.</p> <p>д) организация работы наставнических пар/групп.</p> <p>III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничеств, анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.)</p>																						
Портфель (перечень) проектов Программы	<p>Проекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Студент – студент» - «Педагог – педагог» 																						
Целевые индикативные показатели реализации Программы	<p><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Наименование показателя</th> <th>2020г.</th> <th>2021г.</th> <th>2022г.</th> <th>2023г.</th> <th>2024г.</th> </tr> </thead> <tbody> <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</td> <td>50</td> <td>60</td> <td>70</td> <td>80</td> <td>85</td> </tr> </tbody> </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	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	50	60	70	80	85																		

	участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i>																													
<i>В области развития кадрового потенциала</i>																														
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="475 398 962 461">Наименование показателя</th> <th data-bbox="962 398 1062 461">2020г.</th> <th data-bbox="1062 398 1163 461">2021г.</th> <th data-bbox="1163 398 1264 461">2022г.</th> <th data-bbox="1264 398 1364 461">2023г.</th> <th data-bbox="1364 398 1465 461">2024г.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 461 962 712"> Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в Колледже, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % <i>(отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов- молодых специалистов ПОУ)</i> </td> <td data-bbox="962 461 1062 712" style="text-align: center;">10</td> <td data-bbox="1062 461 1163 712" style="text-align: center;">20</td> <td data-bbox="1163 461 1264 712" style="text-align: center;">35</td> <td data-bbox="1264 461 1364 712" style="text-align: center;">55</td> <td data-bbox="1364 461 1465 712" style="text-align: center;">70</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 712 962 931"> Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся Колледжа)</i> </td> <td data-bbox="962 712 1062 931" style="text-align: center;">2</td> <td data-bbox="1062 712 1163 931" style="text-align: center;">4</td> <td data-bbox="1163 712 1264 931" style="text-align: center;">6</td> <td data-bbox="1264 712 1364 931" style="text-align: center;">8</td> <td data-bbox="1364 712 1465 931" style="text-align: center;">10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 931 962 1070"> Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, % </td> <td data-bbox="962 931 1062 1070" style="text-align: center;">10</td> <td data-bbox="1062 931 1163 1070" style="text-align: center;">20</td> <td data-bbox="1163 931 1264 1070" style="text-align: center;">30</td> <td data-bbox="1264 931 1364 1070" style="text-align: center;">40</td> <td data-bbox="1364 931 1465 1070" style="text-align: center;">50</td> </tr> </tbody> </table>							Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в Колледже, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % <i>(отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов- молодых специалистов ПОУ)</i>	10	20	35	55	70	Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся Колледжа)</i>	2	4	6	8	10	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	10	20	30	40	50
Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.																									
Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в Колледже, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % <i>(отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов- молодых специалистов ПОУ)</i>	10	20	35	55	70																									
Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся Колледжа)</i>	2	4	6	8	10																									
Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	10	20	30	40	50																									
<i>В области достижений обучающихся</i>																														
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="475 1120 962 1182">Наименование показателя</th> <th data-bbox="962 1120 1062 1182">2020г.</th> <th data-bbox="1062 1120 1163 1182">2021г.</th> <th data-bbox="1163 1120 1264 1182">2022г.</th> <th data-bbox="1264 1120 1364 1182">2023г.</th> <th data-bbox="1364 1120 1465 1182">2024г.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 1182 962 1379"> Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i> </td> <td data-bbox="962 1182 1062 1379" style="text-align: center;">10</td> <td data-bbox="1062 1182 1163 1379" style="text-align: center;">20</td> <td data-bbox="1163 1182 1264 1379" style="text-align: center;">35</td> <td data-bbox="1264 1182 1364 1379" style="text-align: center;">55</td> <td data-bbox="1364 1182 1465 1379" style="text-align: center;">70</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1379 962 1572"> Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i> </td> <td data-bbox="962 1379 1062 1572" style="text-align: center;">2</td> <td data-bbox="1062 1379 1163 1572" style="text-align: center;">4</td> <td data-bbox="1163 1379 1264 1572" style="text-align: center;">6</td> <td data-bbox="1264 1379 1364 1572" style="text-align: center;">8</td> <td data-bbox="1364 1379 1465 1572" style="text-align: center;">10</td> </tr> </tbody> </table>							Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i>	10	20	35	55	70	Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i>	2	4	6	8	10						
Наименование показателя	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.																									
Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i>	10	20	35	55	70																									
Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i>	2	4	6	8	10																									
Объемы и источники финансирования мероприятий/проектов Программы	Программа наставничества реализация без финансирования																													
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> <ul style="list-style-type: none"> • привлечение дополнительных ресурсов в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию 																													

	<p>устойчивых связей между Колледжем и предприятиями реального сектора экономики;</p> <ul style="list-style-type: none"> • согласованность с перспективными направлениями образовательной политики РФ и Костромского региона. • повышение качества профессионального образования, сохранение кадрового состава Колледжа и развитие потенциала молодых педагогов. <p><i>В области развития кадрового потенциала</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • диссеминация собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); • участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.; • измеримое улучшение личных показателей эффективности преподавателей, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций. <p><i>В области достижений обучающихся</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • измеримое улучшение показателей Колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; • рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия; • качественное развитие системы инклюзивного образования в колледже с привлечением студентов <p><i>В области совершенствования системы управления:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • улучшение психологического климата в Колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства • практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; • измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций
Риски реализации программы	<p>Внешние риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> • недостаточная мотивация участников Программы; • несовпадение требований и понятий в официальной методологии; • насыщенность урочной и внеурочной деятельности; • форс-мажорные обстоятельства
Контроль за исполнением Программы	<p>Реализует <u>Администрация</u> Колледжа, которая обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования и науки Костромской области (внешняя экспертиза).</p> <p>Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.</p> <p>Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета Колледжа.</p> <p>Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.</p>
Дата утверждения Программы	«05» октября 2020 г.

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

В ОГБПОУ «Костромской автотранспортный колледж» имеется модель построения отношений 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.

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

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

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

Проблемы студента Колледжа, решаемые с помощью наставничества:

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

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе

готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов

Для Колледжа наставничество позволяет получить следующие результаты:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

Реализация программы наставничества в Колледже 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 подростка** (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;

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по двум формам наставничества, представленным ниже:

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 Колледже.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри Колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

1.2. Целью внедрения программы наставничества является: создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже.
3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.
4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.
5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального

потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

6. Обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников

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

Реализация программы наставничества осуществляется через создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников колледжа к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников колледжа, организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства;
 - участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
 - поддержка системы наставничества через создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте;
 - участие руководителей в наставнической деятельности;
 - вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков;
 - размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;
 - предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития колледжа;
 - благодарственные письма родителям наставника из числа студентов т.д.
- Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для колледжа, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников

Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

Виды поощрения студента-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией колледжа;
- награждение грамотой колледжа.

Виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией колледжа;
- награждение грамотой администрации колледжа;
- ходатайство перед учредителем о награждении;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда колледжа/средств от приносящей доход деятельности колледжа;
- установление стимулирующих выплат приказом директора Колледжа в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГБПОУ «Костромской автотранспортный колледж».

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

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

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

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

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

Работу с внешней средой осуществляют:

-директор и администрация Колледжа;

-куратор программы наставничества внутри колледжа.

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

Работу с внутренней средой осуществляют:

представляют директор и администрация колледжа, студенты и их родители, преподаватели, педагоги-психологи, методист и другие сотрудники колледжа.

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

-взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

-взаимодействие со студентами и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

-взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии. Ответственность за реализацию программы наставничества внутри колледжа берут на себя:

-администрация Колледжа

-кураторы программы внутри колледжа;

-наставники-участники программы (на поздних этапах и частично)

Наставничество в Колледже реализуется по следующим направлениям:

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

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

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

Важно популяризировать роль наставника среди преподавателей колледжа, рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков

Популяризация роли наставника осуществляется посредством

- участия руководителей структурных подразделений в программах наставничества;
- организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.

Для успешной реализации программы наставничества в Колледже предусматривается 2 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 применяются следующие формы наставничества:

- «Студент – студент»

- «Педагог – педагог».

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

4.1. Проект «Студент – студент»

Предполагает взаимодействие студентов 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	Нуждов Б.А. - заместитель директора (по учебно – производственной работе) Лапшина Надежда Павловна - заместитель директора (по учебно - методической работе) Егорова Ирина Васильевна – заместитель директора (по воспитательной работе) Курилова Зоя Васильевна - методист
Участники проекта	Макаров Никита Юрьевич, студент группы 21 (23.02.03. «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта») - Герасимов Виктор Иванович, студент группы 21 (23.02.03. «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта») Удалов Андрей Александрович, студент группы 41 (23.02.03. «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта») – Сташук Глеб Владимирович, студент группы 41 (23.02.03. «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта») Белоконь Данила Олегович, студент группы 54 (23.02.03. «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта») – Вязанкин Роман Иванович, студент группы 44 (23.02.03. «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта») Рытова Ангелина Олеговна, студентка группы 28-А (40.02.01 «Право и организация социального обеспечения») - Новикова Дарья Антоновна, студентка группы 18 (40.02.01 «Право и организация социального обеспечения») Рыбакова Дана Евгеньевна, студентка группы 28-А (40.02.01 «Право и организация социального обеспечения») Мохов Даниил Дмитриевич, студент группы 21 ((23.02.03. «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта») - Иванов Владимир Александрович, студент группы 21 (23.02.03. «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»)
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - декабрь 2024г.
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Задачи: 1. Раскрытие лидерских качеств наставляемого; 2. Улучшение результатов учебы; 3. Улучшение творческих и спортивных результатов; 4. Помощь в адаптации к новым условиям, в случае если студент новичок; 5. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов; 6. Рост посещаемости творческих кружков;

	<p>7. Снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции;</p> <p>8. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся</p>
Планируемые мероприятия	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме вне учебной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, - совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, - совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).
Планируемые результаты	<p>Повышение уровня включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации; улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;</p> <p>культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;</p> <p>совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к олимпиаде или проведение совместных конкурсов.</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - 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; - снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри студенческой группы и колледжа.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ul style="list-style-type: none"> - Вовлеченность студентов в образовательный процесс; - Успеваемость студентов; - Сфера интересов студентов; - Ведущая ролевая модель; - Уровень сформированности гибких навыков; - Субъективное переживание счастья; - Субъективная оценка состояния здоровья; - Уровень личностной тревожности студентов; - Понимание собственного будущего студентов; - Эмоциональное состояние при посещении Колледжа студентов; - Желание высокой успеваемости студентов;
Портрет участников. Наставник	<p>Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни Колледжа (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность).</p>
Портрет участников. Наставляемый	<p>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.</p>

<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент»</p>	<p>— взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</p> <p>— взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</p> <p>— взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом</p>
<p>Область применения наставничества в рамках образовательной программы</p>	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.</p> <p>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.</p>
<p>Риски реализации проекта и пути их минимизации</p>	<p>1. Завышенные ожидания. (Студенты могут ожидать особой заботы, постоянной поддержки, всепоглощающего внимания, а наставники могут считать, что наставляемым заведомо интересно все то, что они предлагают).</p> <p>2. Низкая мотивация наставляемых и их родителей (Необходимо психолого- педагогическое сопровождение всех участников проекта).</p> <p>3. Совмещение наставничества с основными обязанностями- снижение собственной эффективности (конкурирующие задачи)</p>
<p>Объемы и источники финансирования Проекта</p>	<p>за счет средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности.</p>
<p>Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ</p>	<p>Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Педагог – педагог»</p>

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	Нуждов Б.А. - заместитель директора (по учебно – производственной работе) Лапшина Надежда Павловна - заместитель директора (по учебно – методической работе) Егорова Ирина Васильевна – заместитель директора (по воспитательной работе) Курилова Зоя Васильевна- методист
Участники проекта	Приложение № 3
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - декабрь 2024г.
Цели и задачи	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи: 1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя. 2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении. 3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности
Планируемые мероприятия	1). Познакомиться со структурой Колледжа, с его особенностями, направлениями развития, помещениями. 2). Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста 3). Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации. 4) Ознакомление с Индивидуальным планом педагога 5) Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие 6) Оказание методической помощи наставником 7) Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС 8) Освоение современных образовательных технологий 9) Участие в мероприятиях различного уровня
Планируемые результаты	- Повышение уровня включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Колледжа;

	<ul style="list-style-type: none"> - Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; - Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; - Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях; - Наличие портфолио у каждого молодого педагога; - Успешное прохождение процедуры аттестации. - Эффективный способ самореализации; - Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже; - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах; - Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокий уровень профессиональной подготовки; 2. Развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; 3. Опыт воспитательной и методической работы; 4. Стабильные результаты в работе; 5. Способность и готовность делиться профессиональным опытом
Портрет участников. Наставник	<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p>
Портрет участников. Наставник-консультант	<p>– создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста</p>
Портрет участников. Наставник-предметник	<p>– опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>
Портрет участников. Наставляемый	<p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист Колледжа, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о</p>

	традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог»	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей Колледжа и ресурсов наставника.</p> <p>— взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>— взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>— взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;</p> <p>— взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
Область применения формы наставничества «педагог – педагог»	<p>Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в ПОУ, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в ПОУ: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.</p>
Риски реализации проекта и пути их минимизации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение работы с документами, отчетность; 2. Перегрузка преподавателей, способных стать кураторами и наставниками; 3. Формальность внедрения наставничества (все останется «на бумаге»); 4. Нет мотивации; 5. Несовпадение требований и понятий в официальной методологии; 6. Форс-мажорные обстоятельства.
Объемы и источники финансирования Проекта	за счет средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности.
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент – студент»

V. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Костромской области и Колледжа.

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»;

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 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».
- Положение о наставничестве ОГБПОУ «ОГБПОУ КАТК», утв. приказом от «05» октября 2020г. № 99/1У

5.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов колледжа, располагающих информацией о потребностях студентов, молодых специалистов - будущих участников программы;

- Формирование базы наставников.

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, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

- *Куратор* – сотрудник Колледжа.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

1. База наставляемых.
2. База наставников.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации Программы наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы и иных, причастных к программе, лиц. Наставниками могут быть студенты колледжа, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения. Наставляемым может стать любой студент и преподаватель Колледжа на условиях свободного вхождения в выбранную программу

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:

- организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников отношений в сфере образования, обеспечивающая согласованное развитие и внедрение целевой модели наставничества

- обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в системе наставнических программ, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

5.4. Финансовое обеспечение программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности.

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

Выполнение Программы контролируется:

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация Колледжа;
- куратор (кураторы) программы внутри образовательной организации;
- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи, педагоги-организаторы;

- наставники-участники программы (на поздних этапах)

Функции Колледжа по реализации наставнических программ:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного 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;
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

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

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

5.4. Финансовое обеспечение программы наставничества

При реализации программы наставничества используется вся имеющаяся материально-техническая база Колледжа.

Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в Колледже включает три основных этапа:

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

II этап – основной этап;

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

Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 1 «Этапы реализации программы наставничества в Колледже»

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОГПОУ «Костромской автотранспортный колледж»

	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри Колледжа	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества сентябрь 2020г. – октябрь 2020г.	Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. Задачи: — получить поддержку концепции наставничества внутри и вне 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 аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;
2	Основной этап:				
2.1	Формирование базы Наставляемых Сентябрь 2020г – декабрь 2024 г	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 сентябрь 2020г. – декабрь 2024 г	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем	- информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов;	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников

2.3	Отбор и обучение Наставников Сентябрь 2020г. – декабрь 2024 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 Сентябрь 2020г. декабрь 2024 г	Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.	Общая встреча всех наставников и всех наставляемых. Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого.	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;	- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников вузов к формированию пар / групп;
2.5	Организация работы наставнических пар / групп Октябрь 2020г. - декабрь 2024 г	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	- встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча.	выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для	- промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;

				мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников;	
3.	Завершение наставничества - декабрь 2024г.	Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	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:

1. измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
2. рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри коллектива преподавателей, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
3. практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
4. измеримое улучшение личных показателей эффективности преподавателей и сотрудников лечебно – профилактических учреждений, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций;
5. привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ колледжа благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и сообщества благодарных выпускников.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающегося колледжа (далее - студента):

- 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 мета компетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - не востребованность 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.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем региона:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

Целевые индикаторы и показатели

	Целевые индикаторы	Достигнутое значение в 1 полугодии 2020г.	Плановые показатели по годам				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	<i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i>						
1.1.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	XX	50	60	70	80	85
1.2.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	XX	50	60	70	80	85
1.3.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	XX	10	20	30	40	50
1.4.	100% наставников прошли обучение по программам дополнительного образования	XX		XX	XX	XX	100
2.	<i>В области развития кадрового потенциала</i>						
2.1.	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в Колледже, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	XX	10	20	35	55	70
2.2.	Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	XX	2	4	6	8	10
3.	<i>В области достижений обучающихся</i>						
3.1.	Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	XX	10	20	35	55	70
3.2.	Доля обучающихся Колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	XX	2	4	6	8	10

VII. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

7.2. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения в колледже, за период реализации программы наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри колледжа, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две 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 ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром (Приложение № 1)

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и вне учебных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества специальности колледжа;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

7.3. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

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

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

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

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

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».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в *приложении 4*.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным дисциплинам и модулям;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения колледжа (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении колледжа (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для преподавателей);
- удовлетворенность профессией (для преподавателей);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для преподавателей);

VIII. КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

	Риски	Мероприятия
1.	Низкая мотивация студентов и их родителей	Разработка модели взаимодействия Организация психопрофилактической и просветительской деятельности
2.	Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста	Создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.
3.	Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.	Взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из

		участников взаимодействия. Применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.
4.	Неправильное позиционирование наставника (между наставником и обучаемым не должно быть отношений в формате «начальник – подчиненный»)	Взаимодействие на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате
5.	Недостаточное внимание к постановке задач и последующему контролю их исполнения	Задачи должны формулироваться по S.M.A.R.T, то есть должны быть (S) конкретные, (M) измеримые, (A) достижимые, (R) релевантные или соответствующие деятельности, (T) с четкими временными рамками. Контроль должен носить системный характер, а не проводиться в форме случайных проверок. По его итогам необходимо разбирать ситуацию с подопечным и, при необходимости, корректировать изначальные задачи в соответствии с изменяющейся обстановкой.
6.	Наставник и наставляемый не приняли на себя ответственность за результат взаимодействия.	Выстроить взаимодействие таким образом, что каждый принимает максимальную ответственность именно на себя, вкладывается в сотрудничество.

IX Термины и определения

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Мета компетенции - 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.).

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 педагогов и обучающихся.

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

1.1. Форма наставничества «студент-студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо программы колледжа	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	

1.2. Форма наставничества «преподаватель - преподаватель»

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика, количество участников, отметивших ее для себя

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

**План мероприятий «дорожная карта»
ОГБПОУ «Костромской автотранспортный колледж» 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	Принята Программа наставничества на педсовете	Август 2020 г.	Кураторы Программы
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ознакомлено родительское сообщество на родительском собрании	Ноябрь 2020 г.	Кураторы программы, кураторы учебных групп
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Ознакомлены обучающиеся на классных часах	Сентябрь 2020 г.	Классные руководители
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Заполненные анкеты	Сентябрь – ноябрь 2020 г.	Кураторы Программы
Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Собрана информация о наставляемых	Сентябрь – ноябрь 2020 г.	Кураторы Программы
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сформирована база наставляемых	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Кураторы Программы
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Проведена оценка наставляемых по параметрам	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Кураторы Программы
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Заполненные анкеты от наставников	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Кураторы Программы
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Проведена оценка наставников и сопоставлена с данными наставляемых	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Кураторы Программы
Формирование базы наставников	Сформирована база наставников от педколлектива	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Егорова И.В. Курилова З.В. Лапшина Н.П Нуждов Б.А.

		Программы	
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Проведена оценка наставников по параметрам	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Кураторы Программы
Проведение собеседования с наставниками	Проведены беседы	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Егорова И.В. Курилова З.В. Лапшина Н.П. Нуждов Б.А.
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Найдены эксперты для обучения наставников	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Кураторы Программы
Обучение наставников	Наставники обучены	Октябрь 2020 г. – до декабря 2021 г.	Кураторы Программы
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Встреча наставников с наставляемыми	Сентябрь 2020 г. – д декабря 2024 г	Кураторы Программы
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Получение анкет пар – наставник/наставляемый	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Кураторы Программы
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Составлены пары – наставник/наставляемый;	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Кураторы Программы
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Издание приказа	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Директор колледжа
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Знакомство наставника и наставляемым	Сентябрь 2020 г. – до конца Программы	Кураторы Программы
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Занятия по Программе	Сентябрь 2020 г. – декабрь 2024 г	Наставники
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Запуск анкет для наставников и наставляемых	Ноябрь 2024г. - декабрь 2024г.	Куратор Программы
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Мониторинг результатов удовлетворенности Программой	Ноябрь 2024г. - декабрь 2024г.	Куратор Программы
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Получены результаты мониторинга	Декабрь 2024 г	Куратор Программы
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Разработаны новые кейсы	Декабрь 2024 г	Кураторы проектов
Публикация результатов программы	Издание сборника по	Декабрь	Куратор

наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	итогам Программы	2024 г	Программы; кураторы проектов
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Внесены итоги реализации Программы в базы наставников и наставляемых	Декабрь 2024 г	Куратор Программы

**Проект «Педагог – педагог»
Участники проекта**

Реализация проекта педагог-педагог реализуется на основе взаимодействия педагогических работников по преподаваемым дисциплинам и направлениям:

Группа № 1 (преподаватели обществоведческих дисциплин)

<u>Наставник</u> Ершова Н.Н. (преподаватель истории)				
<u>Наставник</u> Курилова З.В		<u>Наставник</u> Куприянова М.В		
<i>Наставляемые</i>				
Сердюк Н.В	Тертицкая Л.А.	Комкова М.С.	Федотова Н.И.	Рошин Б.Е.

Группа № 2 (преподаватели иностранных языков)

<u>Наставник</u> Румянцева Т.Ф (заведующий отделением)	
<u>Наставник</u> Густова Е.С.	<u>Наставник</u> Сафонова И.В
<i>Наставляемые</i>	
Матвиенко О.В	Барина Е.В

Группа № 3 (преподаватели естественнонаучного и математического цикла)

<u>Наставник</u> Александрова О.Б		
<u>Наставник</u> Турбасова С.В	<u>Наставник</u> Смирнова А.О	
	<u>Наставник</u> Сокова Ю.А.	
<i>Наставляемые</i>		
Журавлев С.А	Антонов Б.А	Птицына М.А

<u>Наставник</u> Лапшина Н.П. (заместитель директора по учебно – методической работе)	
<u>Наставник</u> Симакова С.В	<u>Наставник</u> Якунина С.В
<i>Наставляемые</i>	
Большакова А.Н	

Группа № 4 воспитательная служба

<u>Наставник</u> Егорова И.В.	
<u>Наставник</u> Каманина Е.Д	<u>Наставник</u> Голубева Т.К
<i>Наставляемые</i>	
Сутягин А.Д	Комин О.Ю

Группа № 5 (преподаватели специальных дисциплин по направлениям подготовки)

1.

<u>Наставник</u> Гер Т.И (преподаватель специальных дисциплин)	
<u>Наставник</u> Железова Т.Я	
<u>Наставник</u> Фокина Е.М	
<i>Наставляемые</i>	
Нарипеха О.А	Рустамова Л.Н

2.

<u>Наставник</u> Александрова И.В	
<u>Наставник</u> Якимец М.В	
<u>Наставник</u> Шляпкина Н.В	
<i>Наставляемые</i>	
Пигузова У.И.	Армеева А.С

3.

<u>Наставник</u> Нуждов Б.А (заместитель директора по учебно – производственной работе)			
<u>Наставник</u> Тихомиров А.Л	<u>Наставник</u> Карпенко С.С.		<u>Наставник</u> Будкин С.С
<u>Наставник</u> Маряшин А.Е	<u>Наставник</u> Литвинов В.Г		
<i>Наставляемые</i>			
Чернухин В.А	Гусаров А.Н	Васенев С.В	Мастера производственного обучения, осуществляющие подготовку по направлению Водителей категории В