

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
"НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ"

ГБПОУ НИК

А.А. Овчаров

« 01 » 09 2015 г.

**КОМПЛЕКСНАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБПОУ «НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»
НА 2025 – 2030 г.г.**

2025 г.

ПАСПОРТ Программы наставничества

Наименование Программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ГБПОУ «НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ» НА 2025 – 2030 г.г.
Руководитель Программы	Исполняющий обязанности директора ГБПОУ НИК Аникиец Александр Алексеевич
Куратор Развития системы наставничества	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Овчаров Александр Александрович
Рабочая группа	1. заместитель директора по УВР Овчаров А.А., 2. заместитель директора по УПР Ильичева Ю.А. 3. руководитель учебно – методического центра Евлампиева Т.Б. 4. руководитель центра содействия трудоустройства Чуранина Е.А. 5. педагог-организатор Васильева Е.О. 6. педагог –организатор Ситнова И.Н.
Участники Программы	Субъекты образовательно-воспитательных отношений: обучающиеся, педагогические работники, сотрудники; родители обучающихся; социальные партнеры.
Основания для разработки Программы	- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 №1264-р «О Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации»; - Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополни- тельным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Распоряжение Губернатора Нижегородской области от 24.03.2020 № 459-р «О внедрении методологии (целевой

	модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»; - Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 г. № 316-01-63-915/20 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»; - Приказ Министерства образования и науки Нижегородской области от 01.04.2025 г. № 316-01-63-689/25 Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) развития системы (целевой модели) наставничества обучающихся и педагогических работников в Нижегородской области на 2025-2030 гг.; - Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (направлены письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 МР-42/02).
Цель Программы	максимально полное раскрытие потенциала личности обучающихся и педагогов ГБПОУ НИК, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной становления обучающихся и педагогов ГБПОУ НИК.
Задачи Программы	- улучшение показателей ГБПОУ НИК в образовательной, социокультурной, спортивной и других

	сферах; - подготовка обучающихся ГБПОУ НИК к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся; - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов; - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
Сроки реализации	2025 г. - 2030 г.
Целевые индикаторы реализации программы	- доля обучающихся ГБПОУ НИК от общего количества обучающихся ГБПОУ НИК, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %; - доля обучающихся ГБПОУ НИК от общего количества обучающихся ГБПОУ НИК, вошедших в Программу наставничества в роли наставника, %; - доля педагогов – молодых специалистов ГБПОУ НИК, вошедших в Программу наставничества в роли наставляемого, %; - количество предприятий (организаций), вошедших в Программу наставничества, предоставив своих наставников, ед.; - уровень удовлетворенности обучающихся и педагогов, являющихся наставляемыми, участием в Программе наставничества, %; - уровень удовлетворенности обучающихся, педагогов, сотрудников предприятий, являющихся наставниками, участием в Программе наставничества, %.
Формы наставничества	1. «обучающийся – обучающийся» («студент – студент»), 2. «педагог – педагог («преподаватель – преподаватель»), 3. «работодатель – обучающийся» («работодатель – студент»).

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2030 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Один из способов раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе Программе наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Программа наставничества применяется для решения задач в отношении различных субъектов образования:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- талантливому обучающемуся, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- обучающегося по программе среднего профессионального образования, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры;

- молодого специалиста, сталкивающегося с проблемами в новом коллективе;

- педагога, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Реализация Программы наставничества ГБПОУ «Нижегородский индустриальный колледж» на 2025 – 2030 г.г. (далее – Программа наставничества/ настоящая Программа) определяет следующие результаты:

- рост вовлеченности обучающихся в жизнь колледжа;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью. Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;

- у обучающихся и педагогического коллектива развиваются гибкие навыки;

- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

- формируется традиция наставничества. Для обучающихся, в становлении которых участвовали выпускники и другие наставники – представители предприятий, организаций, педагогических и иных коллективов, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников- наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

Внедрение Программы наставничества обеспечит построение отношений внутри образовательной организации, нацеленных на интенсивное развитие личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций. Программа наставничества затрагивает не только образовательную, но и социальную, психологическую и экономическую сферы деятельности ГБПОУ «Нижегородский индустриальный колледж» (далее – Колледж/ ГБПОУ НИК).

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

Функции Колледжа по внедрению и реализации Программы наставничества:

- разработка и реализация мероприятий Программы наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе наставничества;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе наставничества;
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников Программы наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы наставничества (в ведении образовательных организаций);
- обеспечение формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

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

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

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

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

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.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

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.. В наставничестве применяется в целях установления доверительных отношений между наставником и наставляемым.

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

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

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

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Кадровая система реализации Программы наставничества в Колледже предусматривает систему взаимоотношений трех субъектов: рабочая группа, куратор развития системы наставничества (далее – Куратор), наставник.

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по реализации Целевой модели наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, участвующих в Программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы наставничества в Колледже;

- участие в муниципальных/ региональных/ федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;

- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых (Приложение 1), а также лучших практик наставничества.

Куратор выполняет следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;

- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, реализации Целевой модели наставничества;

- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план работы (Приложение 2) – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;

- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

- предоставлять результаты наставнической работы по запросу Куратора;

- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация целевой модели наставничества предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник. Наставниками являются обучающиеся и педагоги Колледжа, сотрудники предприятий-партнеров Колледжа. Наставляемым являются обучающиеся и педагоги-молодые специалисты Колледжа.

В Колледже реализуются три формы наставничества:

1. «обучающийся – обучающийся» («студент – студент»),

2. «педагог – педагог» («преподаватель – преподаватель»),

3. «работодатель – обучающийся» («работодатель – студент»).

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников настоящей Программы.

Форма наставничества «обучающийся – обучающийся» («студент – студент»).

Эта форма предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа, при котором один из обучающихся 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.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри Колледжа,
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Графическое представление реализации Программы наставничества по форме «обучающийся - обучающийся».

Портрет участников



Наставник - активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Наставниками в колледже определяются из числа представителей студенческого актива, участников детско-юношеских объединений, победителей и призеров конкурсов, олимпиад и соревнований, лидеров групп, принимающих активное участие в жизни Колледжа.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный - социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни Колледжа или группы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный - обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Основные варианты ролевых моделей:

- взаимодействие «лидер – пассивный», психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Реализация Программы наставничества обеспечивается через разработку и реализацию индивидуальных планов работы наставника с наставляемым/и (приложение 2).

Индивидуальные планы работы наставника с наставляемым/и (далее – индивидуальные планы работы) разрабатываются наставниками ежегодно на учебный год в соответствии с настоящей Программой и методическими указаниями по реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ НИК. Индивидуальные планы работы содержат комплекс компетенций, которые необходимо сформировать, развить (Приложение 3).

В соответствии с письмом Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 22.07.2020 г. № Сл-316-374215/20 «О направлении рекомендаций по внедрению целевой модели наставничества в Нижегородской области» комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом документов и форматов работы (Таблица 1).

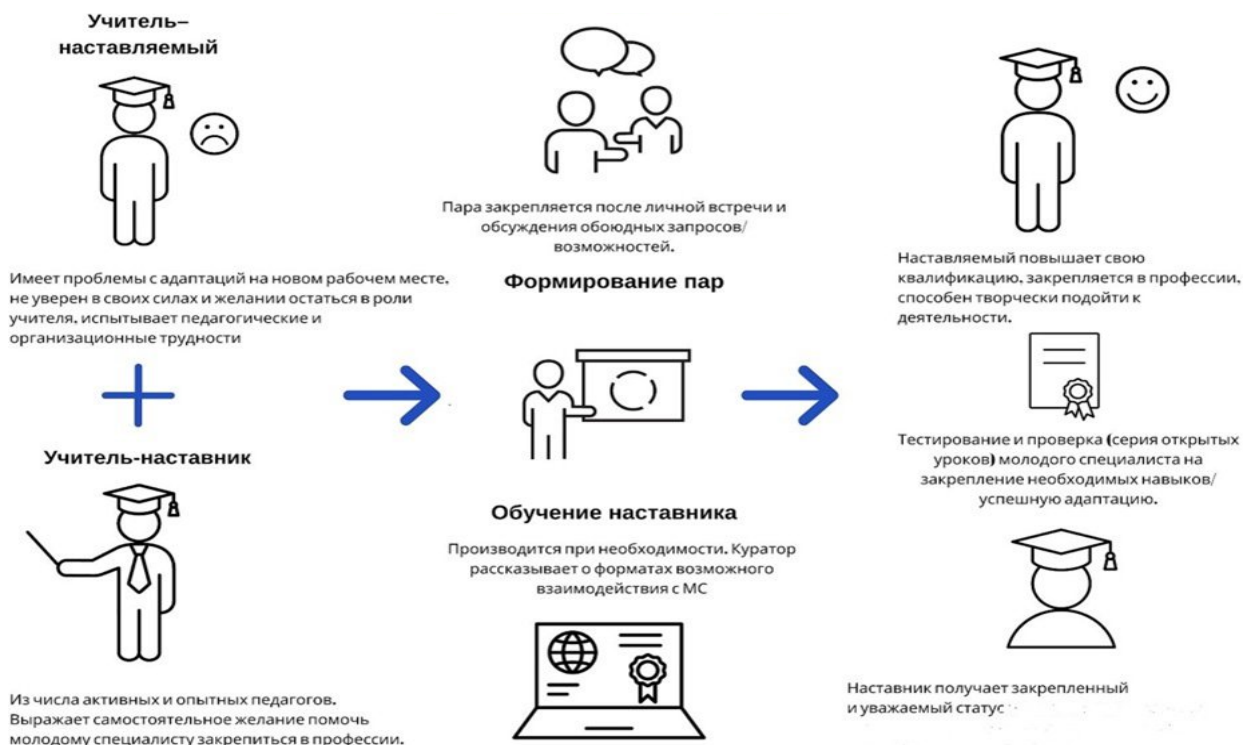
Таблица 1 – Документы и форматы работы для организации работы наставника с наставляемым по форме «обучающийся-обучающийся» («студент- студент»)

Наименование документов, на основании которых реализуются индивидуальные планы	Примерные форматы работы
Программа воспитания и социализации студентов; План воспитательной работы на учебный год; Дополнительные образовательные программы; План работы Студенческого Совета колледжа; План работы социально-психологической службы колледжа по профилактике правонарушений и асоциального поведения обучающихся Планы-сетки реализации тематических смен на базе ДЮООЦ «Красный Плѣс»	Проектная деятельность; подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам; совместное посещение или организация мероприятий, музеев и др.; участи в объединениях дополнительного образования по интересам; кейс-турниры, форсайты, нетворкинги; тематические смены; социально значимая деятельность; волонтерская (добровольческая) деятельность; спортивные соревнования; научные конференции и др.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации,
- формирование благоприятного эмоционального фона в коллективе группы и Колледжа,
- обеспечение лояльности обучающихся и будущих выпускников к Колледжу. Формирование мотивации наставляемых к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
- повышение успеваемости обучающихся;
- рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета в органах профилактики правонарушений и безнадзорности;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Форма наставничества «педагог – педагог («преподаватель – преподаватель»).



Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является 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.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать ускорению процесса профессионального становления педагога;
- обеспечивать развитие системы работы педагогической лаборатории «Новь».

Графическое представление реализации Программы наставничества по форме «педагог-педагог».

Портрет участников

Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, обладающий высокими показателями уровня педагогических компетенций, лояльный участник педагогического сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Основной вариант ролевых моделей:

- взаимодействие **«опытный педагог – молодой педагог»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы, сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

Форма наставничества «педагог - педагог» используется как часть реализации системы повышения квалификации.

Реализация Программы наставничества обеспечивается через разработку и реализацию индивидуальных планов работы наставника с наставляемым/и (Приложение 2).

Индивидуальные планы работы наставника с наставляемым/и разрабатываются наставниками ежегодно на учебный год в соответствии с настоящей Программой и методическими указаниями по реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ НИК. Индивидуальные планы работы содержат комплекс компетенций, которые необходимо сформировать, развить (Приложение 3).

В соответствии с письмом Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 22.07.2020 г. № Сл-316-

374215/20 «О направлении рекомендаций по внедрению целевой модели наставничества в Нижегородской области» комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом документов и форматов работы (Таблица 2).

Таблица 2 – Документы и форматы работы для организации работы наставника с наставляемым по форме «педагог-педагог» («учитель-учитель»)

Наименование документов, на основании которых реализуются индивидуальные планы работы	Примерные форматы работы
Программа развития Колледжа. Годовой план работы Колледжа. План работы методического совета. План работы учебно-методического центра. Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.	Совместная организация мероприятий. Заседания педагогической лаборатории «Новь». Форсайты. Нетворкинги. Воркшопы. Программы повышения квалификации.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Колледжа;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- формирование благоприятного эмоционального фона в педагогическом коллективе Колледжа;
- получение стимулов и ресурсов для комфортного становления и развития внутри Колледжа и профессии;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся в группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Форма наставничества «работодатель – обучающийся»

Предполагает взаимодействие обучающегося Колледжа 3, 4, 5 курсов и представителя предприятия, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с

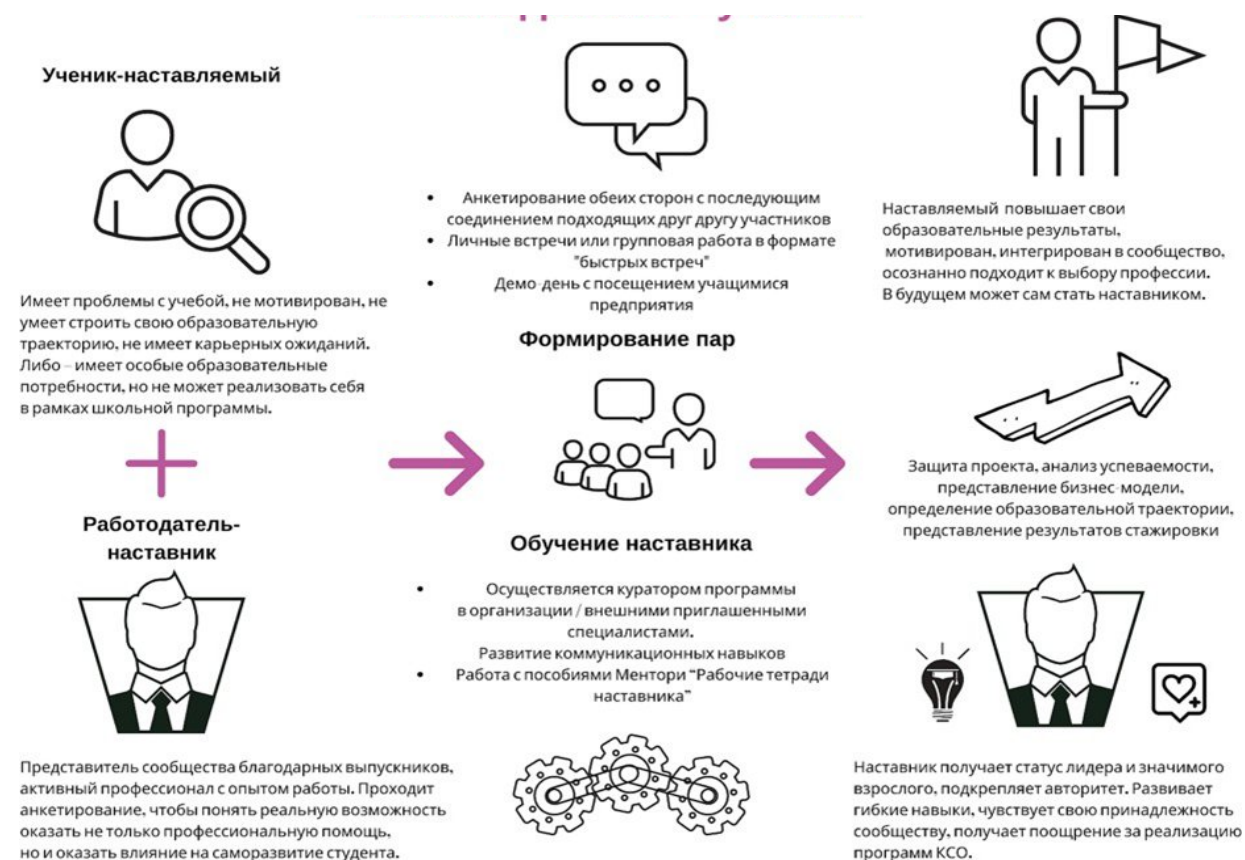
наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Основные задачи деятельности наставника-профессионала:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Графическое представление реализации программы наставничества по форме «работодатель – обучающийся».



Портрет участников

Наставник - неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. В роли наставника может выступать выпускник Колледжа.

Наставляемый

Вариант 1. Активный - социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный - плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

Основные вариации ролевых моделей:

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме аудиторной, внеаудиторной и проектной деятельности. Реализация данной формы проводится и путем интеграции в классные часы, экскурсии, конкурсы проф.мастерства, практикумы, встречи с лидерами-наставниками, совместными с представителями предприятий, мероприятиями совместного участия в конкурсах, проведения экскурсий на предприятия.

Реализация программы наставничества обеспечивается через разработку и реализацию индивидуальных планов работы наставника с наставляемым (приложение 2).

Индивидуальные планы работы наставника с наставляемым/и разрабатываются наставниками ежегодно на учебный год в соответствии с настоящей Программой и методическими указаниями по реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ НИК. Индивидуальные планы работы содержат комплекс компетенций, которые необходимо сформировать, развить (Приложение 3).

В соответствии с письмом Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 22.07.2020 г. № Сл-316-374215/20 «О направлении рекомендаций по внедрению целевой модели наставничества в Нижегородской области» комплекс мероприятий в рамках

организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом документов и форматов работы (Таблица 3).

Таблица 3 – Документы и форматы работы для организации работы наставника с наставляемым по форме «работодатель – обучающийся» («работодатель- студент»)

Наименование документов, на основании которых реализуются индивидуальные планы	Примерные форматы работы
Планы по профессиональному самоопределению обучающихся Программы экскурсионной деятельности. Планы совместной с предприятиями подготовки рабочих кадров.	Классные часы Экскурсии на предприятия Конкурсы проф.мастерства среди молодых рабочих и студентов колледжа. Совместные мероприятия по адаптации студентов к условиям предприятия. Практикумы с лидером-наставником для студентов колледжа.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования и становления,
- создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив,
- улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.
- повышение успеваемости;
- улучшение психоэмоционального фона в Колледже;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Мотивирующих факторы относятся: поддержка системы наставничества на уровне Колледжа, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

В целях популяризации роли наставника в Колледже реализуются следующие направления:

- проведение общеколледжного конкурса «Наставник года»;
- участие наставников из числа педагогов в областном конкурсе «Мастер года»;
- создание раздела «Наставничество» на официальном сайте Колледжа;
- размещение на сайте колледжа в разделе «Новости» статей о реализации Программы наставничества.

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 виды поощрений наставников

- объявление благодарности администрацией колледжа;
- награждение грамотой 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;
- выдвижение самых результативных наставников на поощрение органами исполнительной власти региона.

СТРУКТУРНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация настоящей Программы производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, предприятий-партнеров, сотрудники органов власти, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации Программы наставничества.

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

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

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

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

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя:

- директор и администрация организаций-участников (колледжа, предприятий-партнеров);

- куратор развития системы наставничества;

- члены рабочей группы.

Внутренний контур представляют директор и администрация колледжа, обучающиеся и их родители, педагоги, педагоги-психологи и другие сотрудники Колледжа.

Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на поддержание Программы наставничества внутри организации:

- взаимодействие с администрацией и педагогическим коллективом для выбора Куратора, формирования команды, ответственной за реализацию настоящей Программы, пополнение базы наставников;

- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в Программе наставничества, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе реализации настоящей Программы;

- взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы наставничества для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

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

- директор и администрация организаций-участников (колледжа, предприятий-партнеров);

- куратор внедрения Целевой модели наставничества;

- члены рабочей группы;

- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи;

- наставники-участники Программы наставничества.

Целевая модель Программы наставничества

Концептуальное обоснование

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации

Механизмы реализации Программы наставничества

– нормативно-правовое оформление Программы наставничества; – планирование реализации Программы наставничества и управление; – организация системы наставничества с учетом выбранных форм	– обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение); – психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества
--	--

Компоненты системы наставничества

<i>Ценностно-смысловой</i>	<i>Содержательный</i>	<i>Технологический</i>	<i>Оценочно-диагностический</i>
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые	Работа с внешней средой; – наставниками; – наставляемыми; – родителями; – коллективом.	– интерактивные технологии; – тренинговые технологии; – проектные технологии; – консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; – информационные технологии	Мониторинг и оценка параметров Программы наставничества: – организационного (эффективность системной планируемой деятельности); – научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); – личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация Программы наставничества включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Содержание каждого этапа, представлено в виде направлений работы с внутренним и внешним контурами (Таблица 4).

Таблица 4 - Целевая модель этапов реализации Программы наставничества

Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	- Обеспечить нормативно-правовое оформление Программы наставничества; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке Программы наставничества; - собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать Куратора, отвечающих за реализацию Программы наставничества; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние.	- Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудитории через целевые медиа о Программе наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.
Формирование базы наставляемых	- Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Программы наставничества; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи) и посредством проведения исследований; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния Программы наставничества на наставляемых.	

Формирование базы наставников	- Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске Программы наставничества; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.	- Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников.
Отбор и обучение наставников	- Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников.	- Привлечь психологов, менторов к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения.
Формирование наставнических пар или групп	- Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавшим пару или группу.	- Привлечь психологов, волонтеров к формированию пар или групп
Организация работы наставнических пар или групп	- Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации Программы наставничества; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы наставничества на их показатели; - разработать систему поощрений наставников.	- Транслировать партнерам промежуточные результаты Программы наставничества для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл Программы наставничества.
Завершение наставничества	- Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния Программы наставничества на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности	- Привлечь сотрудников психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных

	реализации Программы наставничества; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших Программу наставничества наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	организаций, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров
--	---	---

Этап 1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества, его задачи: получить поддержку концепции наставничества внутри и вне Колледжа и собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе Программы наставничества) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать Куратора, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, информационные и т. д.).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов Колледжа, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, описание целей, задач и результатов участия в Программе наставничества для самих наставляемых.

Обязательным условием данного этапа Программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Для этого в Колледже применяются

- для наставляемых в роли обучающихся: интервью с родителями, профориентационные тесты, психолого-социологические исследования, результаты исследований обучающихся, проводимых социально-психологической службой колледжа;
- для наставляемых в роли педагогов: анкетирование по вопросам затруднений в педагогической деятельности, анкетирование по использованию современных педагогических технологий, интервью с сотрудниками учебного и учебно-производственного отделов, учебно-методического центра.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром.

Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке обучающихся Колледжа;
- сотрудников предприятий-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в Программе наставничества. База наставников представляет собой файл, доступный Куратору и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества (Приложение 1).

Обязательным условием данного этапа Программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, и их подготовку к работе с наставляемыми.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;

- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты всеми потенциальными наставниками. Анкеты представлены в методических указаниях по реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ НИК.

Вторым этапом отбора выступает собеседование.

Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;
- выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей). В роли преподавателя может выступить непосредственно Куратор.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать.

- установление позитивных личных отношений с наставляемым;
- помощь наставляемым в развитии жизненных навыков;
- повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами;
- помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации Программы наставничества.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится Куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику ответить на вопросы, осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.

Программа обучения разрабатывается Куратором совместно с членами рабочей группы и утверждается директором Колледжа.

Результатом реализации четвертого этапа станет сформированная база готовых к работе наставников (Приложение 1).

Этап 5. Формирование пар «наставник – наставляемый» и групп «наставник – наставляемые».

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках Программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.

2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет.

Анкеты представлены в методических указаниях по реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ НИК.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы наставничества.

Этап 6. Организация хода реализации Программы наставничества

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;
- итоговую встречу.

Результаты работы пары/группы на каждом этапе:

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации Программы наставничества.

Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках Программы наставничества.

Результаты текущих и итоговой встреч: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели

ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

На итоговой встрече заполняются анкеты. Анкеты представлены в методических указаниях по реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ НИК.

Результатом шестого этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель Программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Этап 7. Завершение Программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей Программы наставничества в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение Программы наставничества, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения Куратором программы, который организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

Если наставляемому планируется назначить нового наставника, то нужно обсудить это с наставляемым. Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), необходимо донести это до наставляемого в форме беседы.

Затем следует организовать встречу наставляемого с его новым наставником. Если наставляемый имел значительные проблемы с предыдущими наставниками, целесообразно будет установить в новых взаимоотношениях испытательный срок, в течение которого куратор обязательно присутствует на встречах и собирает обратную связь от обоих участников.

Подведение итогов Программы наставничества представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в Программе наставничества. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и при необходимости обсудить возникшие проблемы.

Публичное подведение итогов предполагает проведение фестиваля, в рамках которого проводится представление лучших практик наставничества

заинтересованным аудиториям, честование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Результаты этапа: достигнуты цели Программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества 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 Колледжа, динамику показателей социального благополучия внутри Колледжа, профессиональное развитие педагогического коллектива.

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества Программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Колледжа.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников (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 Программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (Приложение 4). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы. SWOT-анализ проводит Куратор.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели, принципам, а также современным подходам и технологиям, используется Анкета куратора (Приложение 5).

Ожидаемые результаты

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны Программы наставничества;
- возможности Программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе Колледжа;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- 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 обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательный процесс;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы (Приложение 6).

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы наставничества.

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

3. Анализ и необходимая корректировка планов пар и групп «наставник – наставляемый/ые».

Задачи, решаемые на данном этапе мониторинга:

- обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- определение условий эффективной Программы наставничества;

- анализ эффективности формирования и работы пар и групп и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» настоящей Программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития компетенций участников программы;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

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 или группы «наставник – наставляемый» или «наставник – наставляемые».

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам, учебным дисциплинам, профессиональным модулям;
- уровень сформированности компетенций;
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении Колледжа (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Приложение 1

Форма ведения базы наставляемых

[illegible]

Форма ведения базы наставников

[illegible]

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
"НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ"

Согласовано:
Куратор развития системы
наставничества
_____ А.А. Овчаров

« » 2025 г.

Индивидуальный план работы
в рамках организации работы наставнической пары/группы

Форма наставничества:

ФИО наставника:

ФИО наставляем(ого)/ых:

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе:

[illegible]

Примерный набор компетенций, которые необходимо сформировать, развить:

- по форме «обучающийся-обучающийся»:

1. К 1. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием.
2. К 2. Готовность и способность к самостоятельной и ответственной деятельности.
3. К 3. Готовность и способность к творческой деятельности.
4. К 4. Готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию.
5. К 5. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
6. К 6. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для профессионального и личностного развития.
7. К 7. Использовать информационно-коммуникационные технологии.
8. К 8. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться.
9. К 9. Помогать членам команды лучше понять их функции и зону ответственности.
10. К 10. Бережно и ответственно относиться к физическому и психологическому здоровью, как собственному, так и других людей.
11. К 11. Ясно, логично и точно излагать свою точку зрения, использовать адекватные языковые средства.
12. К 12. Использовать методологию познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности.
13. К 13. Грамотно применять технологии и инструментарий разрешения проблем.
14. И др. К.

- по форме «педагог-педагог»:

1. К 1. Создавать условия для воспитания и развития обучающихся, мотивировать их деятельность по освоению учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).
2. К 2. Использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся.
3. К 3. Умение применять современные технические средства обучения и образовательные технологии, в том числе при необходимости осуществлять электронное обучение, использовать дистанционные образовательные технологии.
4. К 4. Обеспечивать на занятиях порядок и сознательную дисциплину.

5. К 5. Анализировать проведение учебных занятий и организацию самостоятельной работы обучающихся.

6. К 6. Анализировать ценностно-смысловые, эмоционально-волевые, потребностно-мотивационные, интеллектуальные характеристики, образовательные потребности и запросы обучающихся.

7. К 7. Использовать знания по возрастным и психологическим особенностям обучающихся, по типам и характеристикам групп при организации образовательного процесса.

8. К 10. Контролировать и оценивать работу обучающихся на учебных занятиях.

9. К 8. Использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации по этим вопросам.

10. К 9. Реализовывать проектную и исследовательскую работу обучающихся.

11. К 10. Общаться с родителями обучающихся.

12. К 11. Работать в педагогическом коллективе, эффективно общаться. Способствовать сплочению педагогического сообщества.

13. К 13. Взаимодействовать при разработке рабочей программы со специалистами, преподающими смежные учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) программы СПО.

14. И др. К.

- по форме «работодатель-обучающийся»:

1. К 1. Самостоятельно определять задачи профессионального развития, заниматься самообразованием.

2. К 2. Готовность и способность к самостоятельной и ответственной деятельности.

3. К 3. Готовность и способность к непрерывному образованию.

4. К 4. Осознавать значение построения и поддержания продуктивных рабочих отношений.

5. К 5. Готовность выполнять все работы с учетом соответствия потребностям и ожиданиям клиента и отрасли в целом.

6. К 6. Принимать решения в стандартных и нестандартных профессиональных ситуациях.

7. К 7. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для профессионального развития.

8. К 8. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться.

9. К 9. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

10. К 10. Помогать членам команды лучше понять их функции и зону ответственности.

11. К 11. Ясно, логично и точно излагать свою точку зрения, использовать адекватные языковые средства.

12. К 12. Использовать методологию познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности,

13. К. 13. Грамотно применять технологии и инструментарий разрешения проблем.

14. И др. К.

Опросники для SWOT-анализа Программы наставничества

Форма наставничества «обучающийся-обучающийся»

	Сильные стороны	Слабые стороны
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 наставничества	
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 и т.п.)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо профессиональной программы	
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 наставничества	
Хотел бы продолжить работу в Программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

Форма наставничества «педагог-педагог»

	Сильные стороны	Слабые стороны
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	
Вижу 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 у обучающихся	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

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	
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	

Форма наставничества «работодатель-обучающийся»

	Сильные стороны	Слабые стороны
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 кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо образовательной программы	
Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области	
Планирует работать в организациях, участвующих в программе наставничества	

Личностная оценка наставников

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 создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций	
Хотел бы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив	

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($z/x \cdot 100$)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и колледжа				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число обучающихся, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тест				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников				

Оценка программы наставничества

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