

# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»

## ПРОГРАММА

целевой модели наставничества

краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения

«Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»

на 2020-2024 годы

г. Зеленогорск, 2020

## Содержание

1	Паспорт Программы	3
2	Актуальность Программы наставничества	6
3	Концепция Программы наставничества	10
4	Планируемые результаты реализации Программы наставничества	12
5	Формы наставничества, реализуемые в Программе	16
6	Структура Программа наставничества	29
7	Этапы реализации Программы наставничества в техникуме	30
8	Список рекомендуемых источников информации	35

## 1. Паспорт Программы

Основания для разработки программы, нормативные документы	<ul style="list-style-type: none"><li>- Конституция Российской Федерации;</li><li>- Гражданский кодекс Российской Федерации;</li><li>- Трудовой кодекс Российской Федерации;</li><li>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;</li><li>- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;</li><li>- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р; <i>Наставническую деятельность регламентируют:</i></li><li>- Стратегия развития волонтерского движения в России, утв. на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.);</li><li>- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р);</li><li>- Национальный проект «Образование»: Федеральный проект «Успех каждого ребенка», Федеральный проект «Билет в будущее»;</li><li>- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;</li><li>- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р);</li><li>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и</li></ul>
---	--

	<p>программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>- Письмо Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;</p> <p>- Приказ №1-481 от 26.05.2020 г. «О выполнении показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования».</p> <p>- Положение о наставничестве в КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»;</p> <p>- Устав КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса».</p>
Статус Программы	<p>Нормативный документ: локальный акт «Программа целевой модели наставничества КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса», созданный группой разработчиков, рассмотренный на заседании педагогического совета и утвержденный директором техникума. Программа, направлена на осуществление внедрения и реализации наставничества в техникуме в 2020-2024 учебном году.</p>
Назначение Программы	<p>- Внедрение Программы позволит добиться комплексного повышения качества образовательных услуг, формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, обеспечит улучшение показателей в спортивной, профориентационной, образовательной, социокультурной, и других сферах, позволит осуществить успешную адаптацию выпускников техникума в трудовой деятельности.</p>
Разработчики Программы	<p>Родченко Сергей Петрович – директор техникума, Поляков Валерий Григорьевич – заместитель директора по учебно-производственному обучению, Азизова Людмила Павловна – старший методист техникума.</p>
Участники Программы	<p>- сотрудники администрации техникума, педагогические сотрудники, студенты техникума;</p> <p>- родители студентов (законные представители);</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- социальные партнеры;</li> <li>- работодатели;</li> <li>- выпускники техникума.</li> </ul>
Сроки реализации Программы	<p>Программа реализуется в период 2020-2024 годы в семь этапов:</p> <p>1 этап: Анализ условий для внедрения программы наставничества. Создание условий для реализации программы.</p> <p>2 этап: Формирование базы наставляемых.</p> <p>3 этап: Формирование базы наставников.</p> <p>4 этап: Отбор и обучение наставников.</p> <p>5 этап: Формирование наставнических пар или групп.</p> <p>6 этап: Организация работы наставнических пар или групп.</p> <p>7 этап: Мониторинг результативности. Завершение наставничества.</p>
Финансовые условия реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Бюджетные средства;</li> <li>- Внебюджетные средства.</li> </ul>
Риски реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы;</li> <li>- недостаточная мотивация участников Программы;</li> <li>- низкий уровень заинтересованности работодателей в тесном сотрудничестве в ходе реализации Программы;</li> <li>- короткие сроки подготовки наставников;</li> <li>- возможности финансирования.</li> </ul>
Место реализации Программы	<p>Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса».</p> <p>663690, Красноярский край, г. Зеленогорск, ул. Бортникова, д. 17</p>

## 2. Актуальность Программы наставничества

Актуальность Программы целевой модели наставничества студентов КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования.

Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек Национального проекта «Образование» и федеральных проектов «Молодые профессионалы» и Абилимпикс, регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» (далее - техникум).

### **Термины и определения:**

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

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

**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.

**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.

**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".

**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.

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

- 7 -

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.

**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, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: *наставник* и *наставляемый*.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума 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, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, взросления, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. 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.

Внедрение программы наставничества в техникуме обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми попавшими в трудную жизненную ситуацию, обучающимися группы риска.

Цель внедрения Программы: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание

- 8 -

условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательного учреждения.

Задачи реализации целевой модели наставничества в техникуме:

1. улучшение показателей в профориентационной, образовательной, спортивной, социокультурной и других сферах;

2. подготовка студента к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

3. раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

4. увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

5. создание среды для развития и повышения квалификации педагогов;

6. формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку ее деятельности;

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

С целью достижения целей и задач Программы наставничества заместители директора по направлениям наставничества разрабатывают и утверждают подпрограммы:

1. заместитель директора по учебно-производственному обучению (УПО): по направлениям:

- все виды практик, «Учебно-профессиональное наставничество на производстве»

(по согласованию с руководством предприятия, где обучающийся проходит практику или стажировку) и «Профориентационное наставничество»,

- Абилимпикс,

- Атомскиллс,

- «Билет в будущее»,

- профориентационная работа;

2. заместитель директора по учебной работе (УР): по направлениям:

- учебная работа, «Учебно-профессиональное наставничество в техникуме»,

- проектно-исследовательская деятельность,

- «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia),

- олимпиады, конкурсы по дисциплинам и предметам;

3. заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам (ВРиСВ): по направлениям:

- воспитательная и социальная работа, «Социокультурное наставничество» и «Индивидуально-профилактическое наставничество»,

- 9 –

- спортивная работа,

- волонтерство.

Заместители директора по УПО, УР, ВРиСВ осуществляют сопровождение, мониторинг, оценку и контроль выполнения подпрограмм наставничества по курируемым направлениям.

Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

### **3. Концепция Программы наставничества**

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в техникуме выдвигаются следующие положения:

1. наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
2. наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций студентов;
3. технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа наставничества опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Красноярского края, ЗАТО г. Зеленогорска и техникума. Разработана с целью предоставления техникумом методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют 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 подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год.

Институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей

- 11 -

самореализации личности.

Реализация программы наставничества в техникуме с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных образовательных 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.

Компоненты Программы:

1. ценностно-смысловое наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека;

- 11 -

2. содержательный - работа с наставниками, наставляемыми родителями студентов, коллективом техникума; с внешней средой, работодателями, социальными партнерами;

3. технологический – интерактивные технологии, тренинговые технологии, проектные технологии, консультации, беседы, семинары;

4. оценочно-диагностический - мониторинг и оценка параметров Программы:

- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);
- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- личностных (мотивация, включенность в наставники и наставнические наставляемые отношения и др.).

Направления деятельности техникума по реализации Программы:

- учебная работа;
- все виды практик;
- проектно-исследовательская деятельность;
- «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia);
- Абилимпикс;
- Атомскиллс;
- «Билет в будущее»;
- олимпиады, конкурсы, соревнования по дисциплинам и предметам;
- воспитательная и социальная работа, волонтерство;
- спортивная работа;
- профориентационная работа.

#### **4. Планируемые результаты реализации Программы наставничества**

К основным показателям результативности Программы наставничества в техникуме относятся:

- измеримое улучшение показателей, студентов в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в техникуме как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов техникума, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к обучению и саморазвитию студентов;
- снижение показателей неуспеваемости студентов, а следовательно и отчислений;
- формирования активной гражданской позиции сообщества техникума;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности учебно-методической работы педагогов техникума;
- повышение уровня сформированности ценностных, жизненных позиций и ориентиров;

- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли студентов, участвующих в программах развития талантливых студентов;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- рост числа студентов, принявших участие в мероприятиях различного уровня;
- решение проблем студенчества техникума: низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения и 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; отсутствие навыков целеполагания, планирования и самореализации; пессимистичные ожидания от

- 13 -

будущего и самого общества; низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, не востребованность 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;

- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья, качественное развитие системы инклюзивного образования в техникуме с привлечением студентов;
- укрепление и развитие взаимовыгодных связей с социальными партнерами.

### **Средства и способы реализации Программы**

Структура Программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации.

### **Функции техникума по реализации наставнических программ:**

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых;
- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

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

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

### **Общие требования к кадровому обеспечению реализации Программы наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар**

Кадровое обеспечение реализации Программы наставничества направлено на решение следующих задач:

1. реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки студентов;
2. реализация наставнических программ по востребованным направлениям дополнительного профессионального образования взрослых;
3. разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и

- 14 -

профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

4. вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых техникума;

5. вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества техникума и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

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

Куратор назначается решением директора техникума. Куратором может стать представитель техникума или представитель организации-партнера.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
- формирование базы наставников осуществляется различными способами, на

основании имеющейся в различных подразделениях техникума информации и информации, поступающей от социальных партнеров.

В задачи кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе лиц.

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

Наставляемым может стать любой студент техникума, обучающийся по программам среднего профессионального образования, реализуемым в техникума в период внедрения Программы:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;

- 15 -

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни техникума, отстраненные от коллектива.

Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты, выпускники СПО;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

Наставниками могут быть представители техникума:

- студенты, мотивированные помочь школьникам, обучающимся 1-го курса в развитии их образовательных, профориентационных, спортивных, творческих результатов деятельности, в вопросах адаптации;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники образовательного процесса в техникуме;
- выпускники, заинтересованные в поддержке сотрудников техникума;
- квалифицированные сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

База наставляемых и база наставников определяется в зависимости от

потребностей техникума в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

- 16 –

## **5. Формы наставничества, реализуемые в программе**

Для успешной реализации Программы наставничества в техникуме предусматривается 5 форм наставничества:

- педагог - педагог;
- педагог – студент;
- студент– ученик (школьник);
- студент – студент;
- работодатель – студент.

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

Внедрение проектов наставничества в вышеперечисленных формах будет реализовываться поэтапно, согласно утвержденной дорожной карты реализации целевой модели наставничества.

Реализация программы наставничества осуществляется в течение определенного срока, действие программы может быть продлено в силу объективных причин по решению куратора, наставника и наставляемого. Этапы

комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

- 1 этап - проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
- 2 этап - проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- 3 этап - проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- 4 этап - регулярные встречи наставника и наставляемого;
- 5 этап - проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планирования.

#### **Форма наставничества «педагог-педагог»**

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

#### ***Цели и задачи формы.***

***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 техникума, позволяющей реализовывать

- 17 -

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;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

***Ожидаемые результаты.*** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в техникуме.

***Педагоги-наставляемые*** получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития

внутри организации.

*Среди оцениваемых результатов:*

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;
- 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.

### ***Портрет участников***

***Наставник.*** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

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

- 18 –

Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

2. ***Наставник-предметник*** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

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

### ***Возможные варианты программы***

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие ***«опытный педагог – молодой специалист»***, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие **«лидер педагогического сообщества–педагог испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив;
- взаимодействие **«педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие **«опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

#### *Область применения.*

Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

- 19 -

#### **Форма наставничества «педагог– студент»**

Форма предполагает взаимодействие педагогов техникума или наставников из других организаций города и области со студентами техникума по углублению и расширению научных знаний, по усвоению учебных знаний и формированию умений, способствующих профессиональному становлению, духовно-нравственному развитию, художественно-эстетическому воспитанию, спортивному совершенствованию.

#### ***Цели и задачи формы.***

***Цель*** такой формы наставничества: успешное формирование у студента потребности в постоянном поиске и пополнении научных знаний, совершенствовании навыков учебной и трудовой деятельности, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития и совершенствования личностных качеств.

#### ***Основные задачи*** взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении краткосрочных и долгосрочных перспектив развития студента в различных видах деятельности: проектно-исследовательской;

профессиональной: движение «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), Абилимпикс, Атомскиллс; спортивной работе; в олимпиадах и конкурсах; волонтерском движении и т.д.

*Ожидаемые результаты.* Данная форма наставничества выходит за рамки учебной деятельности, переводит обучающегося на более высокий уровень результативности и способствует развитию творческого потенциала каждого отдельного обучающегося, расширяет круг его общения, влияет на формирование личности, способной постоянно продвигаться вперед.

*Среди оцениваемых результатов:*

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри каждого отдельного обучающегося, создание ситуации успеха;
- количественный и качественный рост победителей соревнований, смотров, конкурсов, олимпиад различного уровня;
- снижение числа обучающихся, имеющих проблемы с учебной деятельностью, мотивированных на высокие результаты;
- увеличение числа педагогов-наставников, повышающий свой профессиональный уровень и подготовивших победителей и участников соревнований, смотров, конкурсов, олимпиад различного уровня;
- постоянный рост рейтинга техникума.

***Портрет участников***

***Наставник.*** Ответственный профессионал своего дела, владеющий основами педагогики, методики и психологии подготовки обучающихся, социально активный

- 20 -

педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и участию в соревновательной или проектно - исследовательской деятельности, участник образовательных, спортивных, творческих проектов, увлеченный педагог, способный передать свою «творческую энергию» своим наставляемым. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри техникума, не имеющий интересов вне учебной деятельности.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема научной информации обучающийся, желающий постоянно развивать собственные учебные, профессиональные или иные навыки обучающийся, но не обладающий ресурсом для их получения.

***Возможные варианты программы***

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог–студент» могут

различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, направлений деятельности техникума и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт работы техникума, основными направлениями взаимодействия могут быть:

- взаимодействие «руководитель проекта – студент», классический вариант осуществления проектно-исследовательской деятельности, сбор и анализ материалов, подготовка работ, написание научных и методических статей, публикации;
- взаимодействие «руководитель – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
- взаимодействие «руководитель – участник», психоэмоциональная и ценностная поддержка наставляемого наставником при подготовке к участию в различных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах, волонтерским и чемпионатам WorldSkillsRussia, «Билет в будущее» и т.д.

*Область применения в рамках образовательной программы.*

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеаудиторной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, мероприятия недель цикловых комиссий техникума, организация совместных конкурсов и проектно-исследовательских, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество техникума.

- 21 -

### **Форма наставничества «студент – ученик (школьник)»**

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и студентов техникума, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество школьников общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

#### ***Цели и задачи.***

***Целью*** такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение

образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

**Основные задачи** взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов; укрепление школьного сообщества.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

- 22 -

- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

**Портрет участников наставничества.**

**Наставник.** Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

### ***Наставляемый:***

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

### ***Возможные варианты программы***

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик (школьник)» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие **«лидер – равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие **«равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

- 23 -

- взаимодействие **«куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

*Область применения в рамках образовательной программы.*

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В деятельности техникума, это направление наставничества реализуется в профориентационной работе, в проекте «Билет в будущее», в учебной проектной деятельности, краткосрочных или целеполагающих наставничестве выездных мероприятиях, совместном создании продуктов.

## **Форма наставничества «студент – студент»**

Предполагает взаимодействие студентов техникума, 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.

### ***Цели и задачи.***

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

### ***Основные задачи*** взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри техникума,
- формирование устойчивого студенческого сообщества.

***Ожидаемые результаты.*** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов.

Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, физическому, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

### ***Среди оцениваемых результатов:***

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума;

- 24 -

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.

### ***Портрет участников***

***Наставник.*** Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель внутритехникумовских и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

### ***Наставляемый.***

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

### ***Возможные варианты программы***

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие **«лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие **«равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

### ***Область применения в рамках образовательной программы.***

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

- 25 -

### **Форма наставничества «работодатель – студент»**

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

### ***Цели и задачи.***

**Целью** такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

**Основные задачи** деятельности наставника-работодателя в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально – этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

*Ожидаемые результаты.* Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение числа потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

*Среди оцениваемых результатов:*

- улучшение образовательных результатов;

- 26 -

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников техникума.

**Портрет участников**

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной

жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник техникума.

### ***Наставляемый***

Вариант 1. Активный. Проактивный обучающийся техникума с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный обучающийся техникума, которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри техникума.

### ***Возможные варианты программы***

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие **«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»** – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие **«коллега – будущий коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель/продукт) или

- 27 -

социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

*Область применения* в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности.

В техникуме: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих

работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов относится поддержка системы наставничества в техникуме, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Выпускников техникума привлекают к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Роль наставника популяризуется среди общественных организаций, выпускников техникума, организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. В целях популяризации роли наставников в техникуме возможны:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года»;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте техникума;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития техникума.

Возможны материальные и нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- *студентов* за выполняющих функции наставничества: объявление благодарности администрацией техникума, награждение грамотой (сертификатом) техникума, благодарственные письма родителям студентов-наставников;
- *педагогам или иным наставникам из числа родителей или социальных партнеров*

- 28 -

за выполняющих функции наставничества: объявление благодарности администрацией техникума, награждение грамотой техникума, установление стимулирующих выплат в соответствии с имеющимся локальным актом техникума.

Видом поощрения может быть выдвижение самых результативных наставников на поощрение органами исполнительной власти ЗАТО г. Зеленогорска.

Элементами в созданной системе наставничества техникума иерархии наставников являются:

- *достижения*: визуальное или материальное выражение результата (поощрение, определенные баллы). Достижения и награды рассматриваются наставником как

признаки его заслуг, социального положения, символом причастности и большому проекту;

- *рейтинги*: персональные рейтинги, в котором наставник публикуется для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой результат;

- *групповые* рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на сайте техникума.

## **6. Структура Программа наставничества**

Реализация программы наставничества в техникуме производится последовательно по двум контурам: *внешняя* поддержка и *внутренняя* поддержка всех процессов.

*Внешний контур* образуют представители министерства образования Красноярского края, региональной власти и органов местного самоуправления

ЗАО г. Зеленогорска и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

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

- начальный этап – привлечение участников Программы,
- промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе подготовки и реализации 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.

Ответственными за работу с внешней средой являются директор техникума и администрация организаций-партнеров, куратор программы наставничества внутри техникума.

*Внутренний контур* представляют директор и администрация техникума, студенты и их родители, преподаватели, мастера производственного обучения, педагог-психолог, старший методист и сотрудники различных структурных подразделений техникума, привлекаемые к реализации Программы.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание Программы внутри техникума:

- взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы и пополнение базы наставников;
- взаимодействие со студентами и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирование баз наставников и 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 берут на себя: администрация техникума; кураторы программ внутри техникума; администрация социальных партнеров; наставники-участники Программы

### 7. Этапы реализации Программы наставничества в техникуме

Название этапа	Работа внутри техникума	Работа с внешней средой	Сроки выполнения
1 этап. Анализ условий для внедрения программы наставничества. Создание условий для реализации программы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Провести сбор информации и анализ направлений деятельности техникума с возможностью использования модели наставничества.</li> <li>- Создать рабочую группу по внедрению и реализации программы наставничества.</li> <li>- Обеспечить нормативно-правовое оформление и сопровождение программы наставничества.</li> <li>- Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы.</li> <li>- Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы.</li> <li>- Сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>- Определить цели и задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, необходимые внутренние и внешние ресурсы реализации Программы.</li> <li>- Издать приказ «Об утверждении и внедрении Программы наставничества в техникуме»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Провести сбор информации и анализ Возможностей социальных партнеров и иных организаций, заинтересованных в сотрудничестве с техникумом.</li> <li>- Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества.</li> <li>- Информировать аудитории о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.</li> </ul>	август – декабрь 2020 г.
2 этап. Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы.</li> <li>- Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, мастера п/о,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Информировать социальных партнеров или иных заинтересованных организаций о сборе информации, принять</li> </ul>	ежегодно сентябрь - октябрь

	<p>кл. руководители, педагог-психолог, социальные педагоги, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе.</p> <p>- Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.</p>	их дополнительную информацию к рассмотрению.	
3 этап. Формирование базы наставников	<p>- Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске программы наставничества.</p> <p>- Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.</p> <p>- Организовать обучение наставников через различные формы обучения, в том числе и на базе техникума.</p>	<p>- Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников.</p> <p>- Привлечь сотрудников иных заинтересованных организаций к формированию пар групп.</p> <p>- Мотивировать наставников.</p>	весь период действия программы
4 этап. Отбор и обучение наставников	<p>- Организовать отбор и обучение наставников</p> <p>- Организовать обучение наставников через различные формы обучения, в том числе и на базе техникума.</p>	<p>- Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, к отбору и обучению наставников.</p> <p>- Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</p>	весь период действия программы
5 этап. Формирование наставнических	<p>- Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп.</p> <p>- Обеспечить психологическое сопровождение</p>	<p>- Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к</p>	весь период действия программы

пар или групп	наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	формированию пар или групп	
6 этап. Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформировать пакеты текущей и отчетной документации для реализации Программы.</li> <li>- Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.</li> <li>- Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды.</li> <li>- Предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и).</li> <li>- Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</li> <li>- Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели.</li> <li>- Разработать систему поощрений наставников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оказать партнерам методическую помощь из базы материалов техникума.</li> <li>- Промежуточные результаты программы транслировать партнерам, программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.</li> </ul>	весь период действия программы
7 этап. Мониторинг результативности. Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организовать сбор информации обратной связи от наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</li> <li>- Провести рефлекссию влияния программы на наставляемых.</li> <li>- Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых.</li> <li>- Реализовать систему поощрений наставников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Промежуточные итоговые результаты реализации Программы транслировать партнерам для актуализации и потенциального вовлечения в итоговый цикл Программы.</li> <li>- Пригласить представителей бизнес-сообщества,</li> </ul>	ежегодно май-июнь

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших их кейсов.</li><li>- Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли, наставника.</li></ul>	<p>образовательных организаций, партнеров по образовательной деятельности, партнеров-работодателей и выпускников на итоговое мероприятие.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.</li><li>- Создать условия для реализации системы поощрений наставников и кураторов программы.</li></ul>	
--	---	---	--



## 8. Список рекомендуемых источников информации

1	Дорожная карта целевой модели наставничества в КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»
2	Ценности наставничества. Кодекс наставника.
3	Форма базы наставников.
4	Форма базы наставляемых.
5	План работы наставника.
6	Анкета – отзыв наставляемого об участии в программе наставничества по форме «педагог-обучающийся».
7	Анкета – отзыв наставника об участии в программе наставничества по форме «педагог-обучающийся».
8	Анкета – отзыв наставляемого об участии в программе наставничества по форме «работодатель-обучающийся».
9	Анкета – отзыв наставника об участии в программе наставничества по форме «работодатель-обучающийся».
10	Анкета – отзыв наставляемого об участии в программе наставничества по форме «обучающийся-обучающийся».
11	Анкета – отчет наставника
12	Анкета куратора программы наставничества. Количественный анализ результатов программы наставничества.
13	Оценка программы наставничества.