



Министерство образования Новосибирской области  
Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Новосибирской области  
«Новосибирский машиностроительный колледж»

ПРИНЯТО  
на заседании педагогического совета  
протокол № 1 от 01.09.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГАПОУ НСО  
«Новосибирский  
машиностроительный колледж»  
А.А. Ефремов



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА**

на 2022-2025 годы в ГАПОУ НСО «Новосибирский  
машиностроительный колледж»

Наименование программы	Программа наставничества в ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж»
Куратор	Петрова Наталья Викторовна, зам. директора по УПР
Формы наставничества, реализуемые в ПОО	«студент – ученик» «студент – студент» «педагог – педагог» «работодатель – студент»
Нормативно-методическое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"><li>– Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li><li>– Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li><li>– Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;</li><li>– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;</li><li>– Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);</li><li>– Устав колледжа.</li></ul>
Цель программы	создание совокупности правовых, организационно-

	<p>педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии молодых/начинающих педагогов и самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся Колледжа.</p>
Задачи программы	<p>а) содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;</p> <p>б) содействовать развитию партнерских отношений Колледжа, предприятий и организаций города и области;</p> <p>в) способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях современной образовательной среды путем внедрения различных форм наставничества;</p> <p>г) содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов и студентов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;</p> <p>д) оказывать помощь молодым/начинающим специалистам в профессиональной и должностной адаптации, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в Колледже;</p> <p>е) способствовать повышению уровня подготовки обучающихся, сформированности общих и профессиональных компетенций, обеспечению оптимального использования времени и ресурсов, обучению наиболее рациональным приемам и методам освоения образовательной программы.</p>
Сроки реализации	01.09.2022 – 30.06.2025
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение профессионального уровня и навыков всех вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника</li> <li>– рост профессиональной мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;</li> <li>– психологически комфортная среда для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>– возможность эффективного обмена профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> <li>– укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников компании к ее системе ценностей;</li> <li>– снижение риска профессионального выгорания опытных сотрудников, носителей знаний и профессиональных компетенций.</li> <li>– рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;</li> <li>- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</li> <li>- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);</li> <li>- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.</li> </ul>
<p>Этапы реализации программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение целей и задач наставничества в колледже (для кого создается система наставничества, на кого она направлена, какие знания необходимо передавать)</li> <li>2. Выбор наставников, формирование базы наставников</li> <li>3. Выбор наставляемых, формирование базы наставляемых</li> <li>4. Внедрение системы наставничества</li> <li>5. Административная и психологическая поддержка системы наставничества</li> <li>6. Оценка эффективности системы наставничества</li> <li>7. Контроль и коррекция</li> </ol>
<p>Условия реализации программы</p>	<p><b>Кадровое обеспечение реализации программы наставничества</b></p> <p>В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</li> </ul> <p>Наставляемым может стать учащийся, студент, молодой специалист на условиях свободного вхождения в выбранную программу.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</li> </ul> <p>Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций-партнеров.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию цикла программы наставничества.</li> </ul>

### **Учебно-методическое обеспечение программы наставничества**

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

### **Материально-техническое обеспечение программы наставничества**

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база колледжа

## **Пояснительная записка**

В настоящее время в России широко обсуждаются проблемы профессионального образования, в частности адаптации выпускников к современным социально-экономическим условиям и эффективной трудовой деятельности. Поэтому возникает необходимость поиска инновационных направлений и форм оказания образовательных услуг. Одним из направлений является создание системы наставничества, объединяющей образование и производство в целях подготовки специалистов, отвечающих требованиям и перспективам развития рынка труда, конкурентоспособных профессионалов-практиков и духовно развитых личностей, способствующей профессиональному становлению молодых специалистов.

Актуальность внедрения системы наставничества обусловлена тем, что в настоящее время движение наставничества в профессиональной среде является неотъемлемой частью современной системы образования. Благодаря системе наставничества формируется коллектив высококвалифицированных преподавателей, складывается положительное отношение к педагогической профессии.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

Принципы реализации программы:

*принцип научности* предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

*принцип системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

*принцип стратегической целостности* определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

*принцип легитимности*, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

*принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

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

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

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

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

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

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

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по четырем формам наставничества, представленным ниже:

### **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.

**Цель:**

успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБПОУ «Губернский педагогический колледж», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.

3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

#### **Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет раскрытие потенциала молодого педагога, оказывается помощь в его профессиональном становлении, формируется индивидуальный стиль профессиональной деятельности, происходит психолого-педагогическая поддержка в адаптации к условиям образовательной среды и оказывается методическая, социально-психологическая помощь в преодолении возникающих затруднений. 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 колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **Портрет участников**

##### **Наставник**

На роль наставника подходит не каждый сотрудник. На первом этапе из числа сотрудников выбираются те, кто формально подходит под требования к наставнику. Такие люди любят отвечать на вопросы, охотно делятся опытом, хотят быть нужными и обучать других.

На следующем этапе проводится более глубокий анализ. По результатам анализа выбираются идеальные кандидаты на роль наставника.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Признаки, что человек подходит на роль наставника:

Компетенции наставника	Характеристика компетенции
Владения передаваемыми профессиональными знаниями и навыками	опытный и компетентный профессионал, у которого есть знания, умения и навыки; постоянно развиваются и обучаются; большой стаж работы по профессии, исполняют свою работу качественно и в срок; хотят быть наставниками
Коммуникативной компетенции	умение находить общий язык с людьми, выстраивать отношения, умение слушать и обеспечивать обратную связь; пользуются авторитетом у коллег, лидеры, к которым обращаются за советом; склонные обучать и объяснять, терпеливые и уравновешенные учителя; коммуникабельные, открытые, общительные, эмоциональные и склонные к эмпатии;
Личные качества	ответственность, дисциплинированность, умение планировать свое время, работоспособность, нацеленность на результат, эмоциональная уравновешенность и позитивный настрой организованные, способные структурировать свое время и информацию, продумывать план обучения.

### Наставляемый

– Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

– Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

– Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа 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 колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

Работа наставника и наставляемого в колледже включает три этапа: адаптационный, основной, контрольно-оценочный.

Разработано примерное содержание каждого этапа. На основании этой методической разработки наставник и наставляемый разрабатывают индивидуальный план взаимодействия.

Продолжительность программы наставничества определяется индивидуально в каждом конкретном случае.

Программа наставничества в колледже – это комплексное мероприятие. К его реализации, помимо наставника и наставляемого, привлекаются зам. директора по УПР, зам. директора по УВР, методист, председатели ПЦК, педагог-психолог, преподаватели колледжа. Только в процессе такого взаимодействия можно получить желаемый результат.

Ниже приведен разработанный методический план организации каждого этапа программы наставничества в ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж».

### **Адаптационный**

Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

Период	Мероприятие	Методы, приемы, ответственный	Ожидаемый результат
--------	-------------	-------------------------------	---------------------



сентябрь	Назначение наставника	Беседа, анкетирование Зам директора по УПР	Определены компетенции и психологические особенности молодого специалиста, определен наставник
сентябрь	Знакомство с наставником. Диагностическая беседа (анкетирование) с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Диагностическая беседа (анкетирование)	
		Наставник	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
сентябрь	Планирование работы	Составление плана работы	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей; определены основные направления развития
		Наставник	
сентябрь	Знакомство с колледжем, уставом, правилами внутреннего распорядка, локальными актами	Изучение документации, консультирование	Успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности.
		Зам директора по УПР	
сентябрь	Знакомство с коллективом: руководство колледжа, педагоги-предметники; методист, педагог- психолог, бухгалтерия, завхоз и пр.	Совместно с наставником визиты- знакомства в структурные подразделения колледжа	Определены направления взаимодействия и сотрудничества
		Наставник	

### Основной

В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Период	Мероприятие	Методы, приемы, ответственный	Ожидаемый результат
Сентябрь- октябрь	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно- воспитательного процесса	Практикум	Формирование профессиональной компетенции по разработке учебно- планирующей документации
		Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР	
Сентябрь	Ознакомление с требованиями	Практикум	Формирование профессиональной

	оформления классного журнала	Заведующий очным отделением	компетенции по работе с учебной
Сентябрь	Практикум по разработке учебно-планирующей документации, фондов оценочных средств	Практикум	Формирование профессиональной компетенции по разработке учебно-планирующей документации
		Наставник	
В течение учебного года	Индивидуальные консультации с наставником	Темы консультаций: Педагогическая деятельность. Структура и требования к современному уроку Иновационные педагогические технологии обучения как способ формирования компетенций в учебном процессе Электронная информационно-образовательная среда колледжа Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся	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
		Наставник	
В течение учебного года	Участие в работе «Школы профессионального мастерства»	По отдельному плану работы	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
		Методист	
В течение учебного года	Организация индивидуальной работы с обучающимися (посещение уроков молодого/начинающего преподавателя, самоанализ уроков)	Практическое занятие	Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления
		Наставник	

			и развития внутри организации
В течение учебного года	Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока	Практикум	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
		Наставник Методист	
В течение учебного года	Участие в научно-практических семинарах, выступление на заседаниях ПЦК	Научно-исследовательская работа	Формирование умения творчески использовать в своей деятельности передовой педагогический опыт
		Наставник Методист	
В течение учебного года	Подготовка студентов к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах	Научно-исследовательская работа	Формирование умения творчески использовать в своей деятельности передовой педагогический опыт
		Наставник Председатель ПЦК	
В течение учебного года	Разработка учебно-планирующей документации, фондов оценочных средств	Работа с документацией	Формирование профессиональной компетенции по разработке учебно-планирующей документации
		Наставник Методист	
В течение учебного года	Посещение и анализ занятий наставника (структура, приемы и виды работы, организация самостоятельной работы на занятии)	Посещение и анализ уроков	Формирование умения творчески использовать в своей деятельности передовой педагогический опыт
		Наставник	
В течение учебного года	Посещение и анализ уроков преподавателей ПЦК	Посещение и анализ уроков	Формирование умения творчески использовать в своей деятельности передовой педагогический опыт
		Наставник Председатель ПЦК	
В течение учебного года	Психологическое консультирование	По отдельной программе	Психолого-педагогическая поддержка в адаптации к условиям образовательной среды
		Педагог-психолог	
В течение учебного года	Административное сопровождение	По отдельному плану (ВСОКО)	Психолого-педагогическая поддержка

года	программы	Зам директора по УПР	в адаптации к условиям образовательной среды. Оценка результативности программы
------	-----------	----------------------	---

### Контрольно-оценочный

Период	Мероприятие	Методы, приемы, ответственный	Ожидаемый результат
май	Самоанализ и анализ результатов работы, выявление проблем	Результаты работы молодого педагога за учебный год, анкетирование, анализ, рефлексия Наставник Педагог-психолог	Степень готовности педагога к выполнению своих функциональных обязанностей самостоятельно
июнь	Решение о продолжении (окончании) программы наставничества	Анализ уровня профессиональной компетентности молодого педагога, Наставник Зам директора по УПР	Уверенный, компетентный, заинтересованный, педагог с выстроенной индивидуальной траекторией профессионального развития.

Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и наставляемого;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

### Форма наставничества «работодатель-студент»

профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

#### Цель:

получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

#### Задачи:

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.

2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.
3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента.
4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии.
5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.
6. Развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

**Критерии отбора наставников и наставляемых:**

- неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) 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.

**Ожидаемые результаты программы:**

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

**Форма наставничества «студент-студент»**

Предполагает взаимодействие студентов колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

**Цель:**

разносторонняя поддержка студента, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.
2. Улучшение результатов учебы.
3. Улучшение творческих и спортивных результатов.
4. Помощь в адаптации к новым условиям среды, в случае, если студент – новичок.
5. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.
6. Рост посещаемости творческих кружков.
7. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.
8. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.
9. Формирование устойчивого студенческого сообщества

#### **Ожидаемые результаты программы:**

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение психоэмоционального фона в коллективе, лояльность студентов;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы (над проектами, совместная подготовка к олимпиадам или проведение совместных конкурсов).

#### **Портрет участников**

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

#### **Наставляемый.**

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

Вариант 2. Активный. Обучающийся, 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», психозоциональная 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).

### **Форма наставничества «студент - ученик»**

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

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

**Цель:**

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 в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и 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;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу профессий педагогической направленности;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

#### **Портрет участников**

**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» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника, 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;

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.

### **Мониторинг и оценка результатов наставничества в колледже**

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

На первом этапе мониторинг процесса реализации программы наставничества направлен на 2 ключевые цели:

– Оценка качества реализуемой программы наставничества;

– Оценка эффективности и полезности программы, как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций.

Задачи, решаемые мониторингом:

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

Результаты мониторинга позволят выделить сильные и слабые стороны программы наставничества, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Показатели эффективности внедрения модели наставничества:

- достижение поставленных целей индивидуальной программы наставничества;
- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в колледже;
- качественный рост успеваемости студентов и улучшение поведения в группах, в которых проводит занятия молодой специалист или новый преподаватель;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста).

Результаты реализации системы наставничества необходимо транслировать. Всестороннее освещение, как самой системы, так и полученных результатов будет являться стимулом для ее дальнейшего развития.

Основные направления транслирования результатов системы наставничества в колледже:

1. Раздел «Система наставничества» на сайте колледжа.
2. Визуализация наставничества: разработка знаков отличия наставника, бланков почетной грамоты и благодарственного письма (Приложение 3).
3. Проведение ежегодного опроса мнений педагогических работников колледжа о результатах работы системы наставничества и сбора предложений по ее улучшению. Информирование работников о результатах опроса.
4. Проведение круглых столов по проблемам организации системы наставничества в колледже.
5. Выступление наставников и наставляемых на педагогических советах в колледже.

Для оценки результатов деятельности необходимо:

- анкетирование по проделанной работе;
- оформление отчетной документации;
- работа с отзывами;
- размещение информации на сайте колледжа;
- издание приказов по итогам деятельности.