


МИНОБРАЗОВАНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ,
ИНФОРМАЦИОННЫХ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(ГБПОУ РО «РКРИПТ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РО «РКРИПТ»

С.В. Горбунов
«31» августа 2020 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области
«Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных
и промышленных технологий» (ГБПОУ РО «РКРИПТ»)
на 2020 – 2024 годы

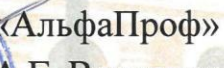
СОГЛАСОВАНО

Представители работодателя:
Директор ООО «КомтехФинПром»

И.И. Максутов
«28» октября 2020г.
МП

РАССМОТРЕНО

заседание Совета колледжа
«31» августа 2020г.
Протокол № 6

Директор ООО «АльфаПроф»

А.Г. Васильченко
«28» октября 2020г.
МП

заседание Педагогического совета
«31» августа 2020г.
Протокол № 1

Главный инженер
АО «ПКП «Ирис»

В.Н. Пукалов
«28» октября 2020г.
МП

заседание Попечительского совета
«28» августа 2020г.
Протокол № 1

Ростов-на-Дону
2020

Термины и сокращения

| | |
|-------------------------------|---|
| Целевая модель наставничества | – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях |
| Программа наставничества | – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов |
| Наставничество | – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве |
| Методология наставничества | – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого |
| Модель 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 |
| Метакомпетенции | – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками |
| 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 |
| Тьютор | – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом |
| 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 |

| | |
|--|---|
| Сообщество колледжа (сообщество образовательной организации) | – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели |
| 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.). |
| Активное слушание | – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым |
| Буллинг | – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или преподавателей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях |
| ПОО | – Профессиональная образовательная организация |
| Эндаумент | – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в фонд целевого капитала колледжа пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников, желающих поддержать развитие ПОО. Средства фонда можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся |
| ДОТ | – Дистанционные образовательные технологии |
| ППССЗ | – Программа подготовки специалистов среднего звена |
| РФ | – Российская Федерация |
| СПО | – Среднее профессиональное образование |
| ФГОС | – Федеральный государственный образовательный стандарт |
| SWOT | – Аналитический инструмент стратегического планирования. |

Оглавление

Термины и определения

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Паспорт программы наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» | 5 |
| 2. | Анализ текущего состояния деятельности в области наставничества. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения | 11 |
| 3. | Цель и задачи Программы наставничества | 15 |
| 4. | Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты) | 16 |
| 4.6.1. | Проект модели наставничества «Студент – студент» | 18 |
| 4.6.2. | Проект модели наставничества «Педагог-педагог» | 21 |
| 4.6.3. | Проект модели наставничества «Работодатель-студент» | 25 |
| 4.6.4. | Проект модели наставничества «Студент – Ученик» | 28 |
| 4.6.5. | Проект модели наставничества «Педагог-Студент» | 30 |
| 5. | Ресурсное обеспечение Программы наставничества | 35 |
| 5.1. | Кадровое обеспечение реализации Программы наставничества . . . | 35 |
| 5.2. | Учебно-методическое обеспечение Программы наставничества . . . | 36 |
| 5.3. | Финансовое обеспечение Программы наставничества | 37 |
| 5.4. | Материально-техническое обеспечение Программы наставничества | 37 |
| 6. | Этапы реализации Программы наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» | 38 |
| 7. | Ожидаемые результаты Программы наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» | 44 |
| 8. | Мониторинг реализации Программы наставничества | 46 |
| 9. | Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации | 52 |
| 10. | Заключение | 53 |

**1. Паспорт Программы наставничества
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники,
информационных и промышленных технологий»**

| | |
|---|--|
| Наименование Программы | Программа наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» |
| Дата принятия решения о разработке Программы наставничества | Приказ директора ГБПОУ РО «РКРИПТ» «О внедрении целевой модели наставничества» от 25.06.2020 № 89/1-о |
| Сроки и этапы реализации Программы наставничества | <p align="center">Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:</p> <p><i>Подготовительная часть реализации Программы наставничества (июнь- сентябрь 2020 г.)</i></p> <p>1 этап: Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p><i>Основная часть реализации Программы наставничества (октябрь 2020 года - декабрь 2023 г.):</i></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><i>Завершающая, аналитико-обобщающая часть Программы наставничества (2024 г.):</i></p> <p>7 этап: Завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества</p> |
| Нормативно-правовая основа разработки Программы | <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; - Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»; - Паспорт национального проекта «Образование», по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учётом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий») (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 25.10.2016 № 9); - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-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»; - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.); |

| | | |
|---|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; - Областной закон Ростовской области от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области»; - Паспорт национального проекта «Образование», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12. 2018 № 16); - Стратегия социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года, утверждена постановлением Правительства Ростовской области от 26.12.2018 № 864; - Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 22.06.2020 № 481 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования» | |
| Рассмотрение Программы наставничества коллегиальным органом ПОО | Заседание Совета колледжа протокол № 6 от 31.08.2020 г. Заседание Педагогического совета Протокол №1 от 31.08.2020 г. | |
| Согласование Программы с Попечительским советом | Заседание Попечительского совета протокол № 1 от 28.08.2020г. Председатель: Морозов Р.Н. – заместитель директора по вопросам экономики департамента ЖКХ и энергетики г. Ростова-на-Дону | |
| Дата утверждения Программы наставничества | Приказ директора ГБПОУ РО «РКРИПТ» «О начале реализации целевой модели наставничества» от 31.08.2020 № 104-о | |
| Партнеры Программы (в т.ч. в рамках отраслевого взаимодействия) | <ul style="list-style-type: none"> - Министерство общего и профессионального образования Ростовской области - Союз работодателей Ростовской области | |
| Разработчики Программы | Будасова С.А. | заместитель директора по учебно-методической работе |
| | Алексеева Е.В. | заместитель директора по учебно-воспитательной работе |
| | Гонтарева М.Н. | заместитель директора по информационной политике, дистанционному и дополнительному образованию |
| | Крюкова Т.П. | главный бухгалтер |
| Исполнители Программы | <ul style="list-style-type: none"> - педагогический коллектив колледжа; - руководители и сотрудники структурных подразделений; - обучающиеся; - социальные партнеры колледжа. | |
| Цель Программы | Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов ГБПОУ РО «РКРИПТ» с использованием различных форм наставничества | |
| Задачи Программы наставничества | <ul style="list-style-type: none"> - выполнение государственного задания по развитию института наставничества; - организационно-методическое, информационное сопровождение реализации национальных и региональных проектов: «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и др.; | |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - продвижение идеи наставничества в информационном поле ГБПОУ РО «РКРИПТ»; - сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ»; - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях |
| Проектная часть Программы (модели наставничества) | <p>Модели наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Студент – Студент» - «Педагог – Педагог» - «Работодатель – Студент» - «Педагог – Студент» - «Студент – Ученик» |
| Объемы и основные источники финансирования Программы наставничества | <p>общий объем финансирования составляет 120 тыс. рублей, в том числе: объем средств областного бюджета составляет 60 тыс. рублей, объем средств из доходов от внебюджетной деятельности – 60 тыс. руб.</p> |
| Результаты реализации Программы наставничества | <p>В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:</p> <p><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - снижены проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные; - обеспечена информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях; - улучшен психологический климат в ГБПОУ РО «РКРИПТ» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанный с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. <p><i>В области развития кадрового потенциала:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выстроена продуктивная среда в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; - сформирована потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; - разработаны наставнические программы, в том числе краткосрочные, и обеспечена возможность непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками; - вовлечены в реализацию программы наставничества специалисты, имеющие высшее образование (либо среднее профессиональное образование), в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа; - вовлечены представители общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества колледжа |

| | <p>и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.</p> <p><i>В области достижений обучающихся</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - сформирован устойчивый интерес к выбранной специальности, желание продолжать обучение в ГБПОУ РО «РКРИПТ»; - снижена конфликтность и развиты коммуникативные навыки, для горизонтального и вертикального социального движения; - наметился рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся; - снижены показатели неуспеваемости обучающихся; - увеличено число студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников. <p><i>В области совершенствования системы управления:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - улучшены показатели ГБПОУ РО «РКРИПТ» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшен психологический климат в колледже как среди обучающихся, так и в педагогическом коллективе, связанный с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; - улучшены личные показатели эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанные с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - привлечены дополнительные ресурсы и сторонние инвестиции в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между ГБПОУ РО «РКРИПТ» и бизнесом, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников; - разработаны собственные продукты педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикации, методические разработки, дидактические материалы) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------------|------|------|------|------|------|---|----|----|----|----|----|--|----|----|----|----|----|
| <p>Целевые индикаторы и показатели реализации Программы наставничества</p> | <p><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i></p> <table border="1" data-bbox="549 1361 1513 2072"> <thead> <tr> <th data-bbox="549 1361 1002 1413">Наименование показателя</th> <th data-bbox="1002 1361 1107 1413">2020</th> <th data-bbox="1107 1361 1212 1413">2021</th> <th data-bbox="1212 1361 1318 1413">2022</th> <th data-bbox="1318 1361 1423 1413">2023</th> <th data-bbox="1423 1361 1513 1413">2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="549 1413 1002 1816"> <p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i></p> </td> <td data-bbox="1002 1413 1107 1816">50</td> <td data-bbox="1107 1413 1212 1816">55</td> <td data-bbox="1212 1413 1318 1816">60</td> <td data-bbox="1318 1413 1423 1816">70</td> <td data-bbox="1423 1413 1513 1816">85</td> </tr> <tr> <td data-bbox="549 1816 1002 2072"> <p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах на-</i></p> </td> <td data-bbox="1002 1816 1107 2072">50</td> <td data-bbox="1107 1816 1212 2072">55</td> <td data-bbox="1212 1816 1318 2072">60</td> <td data-bbox="1318 1816 1423 2072">70</td> <td data-bbox="1423 1816 1513 2072">85</td> </tr> </tbody> </table> | Наименование показателя | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i></p> | 50 | 55 | 60 | 70 | 85 | <p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах на-</i></p> | 50 | 55 | 60 | 70 | 85 |
| Наименование показателя | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i></p> | 50 | 55 | 60 | 70 | 85 | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах на-</i></p> | 50 | 55 | 60 | 70 | 85 | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|----|----|----|----|----|
| | <i>ставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i> | | | | | |
| | Уровень заинтересованности и включенность родителей и лиц, их замещающих | | | | | |
| <i>В области развития кадрового потенциала</i> | | | | | | |
| | Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов – молодых специалистов ПОУ) | 10 | 20 | 35 | 50 | 70 |
| | Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ) | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| | Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, % | x | x | x | x | 50 |
| <i>В области достижений обучающихся</i> | | | | | | |
| | Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ) | 10 | 20 | 35 | 50 | 70 |
| | Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли настав- | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>ника, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i></p> | | | | | |
| <p>Контроль исполнения Программы наставничества</p> | <p>ГБПОУ РО «РКРИПТ» реализует программу наставничества и обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), Министерство общего и профессионального образования Ростовской области (внешняя экспертиза). Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно. Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета ГБПОУ РО «РКРИПТ». Программа является документом открытым, в который могут быть внесены дополнения и изменения.</p> | | | | | |

2. Анализ текущего состояния деятельности в области наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ»

Содержание проблем и обоснование необходимости их решения

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» (далее – ГБПОУ РО «РКРИПТ») имеет статус юридического лица, реализующего основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения.

Образовательная деятельность колледжа регулируется Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Ростовской области, Уставом колледжа, локальными нормативными актами колледжа.

Лицензия на право ведения образовательной деятельности от 7 августа 2015г. № 5476, срок действия: бессрочно, выдана Региональной службой по надзору и контролю в сфере образования Ростовской области, в 2020 году лицензия на осуществление образовательной деятельности переоформлена (приказ Минобробразования Ростовской области от 01.10.2020г. № 493-У) в связи с открытием двух новых специальностей из перечня ТОП-50.

Колледж имеет государственную аккредитацию. Свидетельство о государственной аккредитации от 29 октября 2015 года № 2827, срок действия свидетельства до «29» октября 2021 г., выдано Региональной службой по надзору и контролю в сфере образования Ростовской области.

В связи с тем, что в 2020 году колледж отмечает своё 120-летие, очевидно, что в разные периоды времени применялись различные формы наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Среди этих вызовов следует выделить:

Ускорение изменений, нестабильность. В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания студенту, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. В том числе, опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в колледже по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации обучающихся с особенностями развития и т.д.).

Беспрецедентная информационная насыщенность. Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (подростка, молодого специалиста, студента) потребность в человеке, который станет для него «проводником». Учитывая возрастные особенности, родитель не воспринимается подростком как авторитет в области получения информации. Ровесники сами могут испытывать те же проблемы – чувствовать себя дезориентированными и растерянными, испытывать трудности с самоидентификацией, с выбором жизненного пути, становлением своих принципов. Общение подростка с педагогами часто формализовано и ограничено исключительно ролями в рамках образовательного процесса. Участие в жизни колледжа других взрослых (например, выпускников) в основном носит временный и редкий характер. Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь подростку сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем.

Колоссальное количество социальных связей. Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью — это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков подростка.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, 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 ГБПОУ РО «РКРИПТ» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволяет сформировать внутри колледжа сообщество педагогов, студентов и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества становится возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для сообщества колледжа наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы образовательное учреждение превратилось в центр социума. Прежде всего выпускники могут стать главными наставниками для обучающихся.

Третья причина. Прохождение производственной практики является частью обязательной программы обучения по специальности и позволяет познакомить студента с условиями производства, в рамках которого организуется наставническая деятельность на рабочем месте. Высококвалифицированный специалист от производства, выполняющий функции наставника, как правило, не имеет специальной педагогической подготовки.

Четвёртая причина. Адаптация абитуриентов, принявших решение обучаться в ГБПОУ РО «РКРИПТ» и ставших студентами – сложный период в жизни первокурсника, особое значение здесь имеет погружение студента в новые условия образовательной деятельности. От результата этого периода зависит качество и комфортность обучения, формирование личности и в конечном итоге – становление профессионала и гражданина. Важно сформировать у студента желание обучаться, трудиться, постоянно продвигаться вперед, мотивировать его на положительный результат учебной и профессиональной деятельности, укрепить в желании занять активную жизненную позицию.

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

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

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

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

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

Реализация программы наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ» опирается на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В основе концептуального обоснования необходимости внедрения программы наставничества в колледже лежат 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».

3. Цель и задачи Программы наставничества

3.1. Программа наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий (ГБПОУ РО «РКРИПТ») на 2020 – 2024 годы разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ».

3.2. Целью внедрения программы наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов ГБПОУ РО «РКРИПТ» с использованием различных форм наставничества

3.3. Задачи реализации программы наставничества:

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;

- организационно-методическое, информационное сопровождение реализации национальных и региональных проектов: «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и др.;

- продвижение идеи наставничества в информационном поле ГБПОУ РО «РКРИПТ»;

- максимальное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся и педагогических работников;

- сбор результатов мониторинга реализации программы наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ»;

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

4. Механизмы реализации Программы наставничества (программные мероприятия и проекты)

4.1. Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

- 1 этап: Подготовка условий для запуска программы наставничества
- 2 этап: Формирование базы наставляемых
- 3 этап: Формирование базы наставников
- 4 этап: Отбор и обучение наставников
- 5 этап: Формирование наставнических пар или групп
- 6 этап: Организация работы наставнических пар или групп
- 7 этап: Завершение наставничества

4.2. Реализация программы наставничества в колледже производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

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

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

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

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведение отбора и обучение наставников, оценки результатов наставничества.

Работу с внешней средой осуществляют:

- директор и администрация колледжа;
- куратор программы наставничества.

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

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

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

- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Работу с внутренней средой осуществляют:

- администрация организаций-участников (колледжа, организаций-партнеров);

- куратор программы наставничества и руководители форм наставничества;

- наставники – участники программы (на поздних этапах и частично на начальных этапах).

4.3. Управление программой осуществляют: куратор проекта – заместитель директора по УМР; руководители моделей наставничества – заместитель дирек-

тора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по информационной политике, дистанционному и дополнительному образованию, начальник методического отдела, начальник учебно-производственного отдела.

Основная функция управления – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

4.4. Наставничество в колледже реализуется по следующим направлениям:

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

- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых предприятий над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills и Абилимпикс и др.;

- социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;

- студенческое наставничество – наставничество успешных обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися (как вариант – наставничество выпускников).

4.5. В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры: *поощрения:*

- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков,

- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития колледжа,

- благодарственные письма родителям наставника из числа студентов т.д.;

мотивации:

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников,

- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»:

- * истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого;

- * интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.,

- участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут быть начальники отделов, заведующие отделениями, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников).

4.6. Модель наставничества – это способ реализации программы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Для успешной реализации программы наставничества в колледже предусматривается 5 моделей наставничества:

- «Студент – Студент» (Выпускник – студент)

- «Педагог – Педагог»

- «Работодатель – Студент»

- «Педагог – Студент»
- «Студент – Ученик».

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

Реализация Программы в колледже будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по пяти моделям наставничества, представленным ниже:

4.6.1. Проект модели 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, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Сообщество благодарных выпускников

Формирование таких структур как «*студенческое сообщество*» и «*сообщество благодарных выпускников*» является необходимым для решения нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников Программы наставничества.

Работа колледжа с внешней средой в части привлечения наставников является одним из ключевых факторов успеха программы наставничества. Поэтому один из способов формирования базы наставников – это создание открытого студенческого сообщества, включающего сообщество благодарных выпускников.

Процесс формирования студенческого сообщества базируется на принципах эффективности колледжа, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В этом случае студенческое сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь студентов и педагогов, администрации и родителей в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Студенческое сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в колледже. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, необходимо лишь психологическое изменение позиций студентов и педагогов, что является следствием административной и педагогической работы.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим студентам ответственности за обучение и активное участие в жизни колледжа. Наставническая модель «Студент – Студент» в данном случае отражает практи-

ческую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою карьерную траекторию служат основой для эффективной взаимной поддержки студентов (и педагогов) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В сообщество благодарных выпускников входят выпускники, испытывающие потребность оказать всестороннюю поддержку своему колледжу, педагогам и студентам. Представитель сообщества, с точки зрения понимания специфики и культуры образовательной организации, является лучшим наставником, способным помочь студентам определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции. Студенты, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества благодарных выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником чувству сопричастности к студенческому сообществу. Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

Вариант взаимодействия «Лидер - Пассивный»

Цель модели наставничества: разносторонняя поддержка обучающегося, помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию обучающихся с ОВЗ).

Задачи модели наставничества:

- раскрытие лидерских качеств наставляемого;
- улучшение результатов учебы;
- улучшение творческих и спортивных результатов;
- помощь в адаптации к новым условиям, в случае если студент новичок;
- формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди обучающихся;
- рост посещаемости кружков, секций, внеаудиторных мероприятий;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Критерии отбора наставников:

- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты;
- обучающийся – победитель олимпиад и конкурсов, проводимых в колледже, региональных (и/или международных) олимпиад, конкурсов, соревнований и чемпионатов, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, общественная деятельность, внеаудиторная деятельность, волонтерское движение);
- обучающийся, возможный участник всероссийских организаций или объединений, имеющий активную гражданскую позицию;
- обучающийся, обладающий широким кругозором, ответственный, целеустремленный, трудолюбивый.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальный, культурный, образовательный процессы колледжа;
- улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- совместная работа над новыми проектами, совместная подготовка к олимпиадам, конкурсам, конференциям, чемпионатам или проведение совместных мероприятий.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

Модель наставничества: «Студент - Студент»

Ролевая модель: «Лидер-Пассивный»

Ф.И.О. и группа наставляемого _____

Ф.И.О. и группа наставника _____

Срок осуществления программы: с «___» _____ 202__ г. по «___» _____ 202__ г.

| № пп | Мероприятие | Деятельность наставника | Планируемый результат | Срок |
|------|--|---|---|--------------------|
| 1 | Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов | Собеседование, анкетирование Выявление потенциальных наставляемых и их проблем | Знакомство с программой и наставниками | сентябрь |
| 2 | Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы | Совместное формирование целей на ближайший период работы | Создание карты будущей наставнической работы, составление примерного плана и определение формата встреч | сентябрь |
| 3 | Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью | Сбор сведений, группировка и подготовка материалов | Мотивация наставляемых к активной работе и самосовершенствованию на протяжении всего учебного года | сентябрь - октябрь |
| 4 | Совместное участие в мероприятиях колледжа | Консультирование, помощь в подготовке, поддержка | В соответствии с планом учебно-методической и календарным планом воспитательной работы на учебный год | в течение года |
| 5 | Совместное участие в городских, региональных, международных и всероссийских мероприятиях | Консультирование, помощь в подготовке, поддержка | В соответствии с планом учебно-методической и календарным планом воспитательной работы на учебный год | в течение года |
| 6 | Итоги реализации программы | Подготовка отчетов | | |

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

«___» _____ 202__ г. «___» _____ 202__ г.

4.6.2. Проект модели наставничества «Педагог – Педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Область применения. Модель 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 мероприятия, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.

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.

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

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

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием 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 работы образовательной организации. Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри модели «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 занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «Педагог-новатор – Консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- 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.

Вариант взаимодействия: «Опытный педагог – Молодой специалист»

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

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

Наставник может иметь одновременно не более трех подшефных молодых специалистов.

Цель модели наставничества: успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБПОУ РО «РКРИПТ», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи модели наставничества:

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

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт учебно-методической и учебно-воспитательной работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности преподавателей в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых преподавателей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио (в бумажном виде и/или цифрового) у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
- 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;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

Модель наставничества: «Педагог - Педагог»

Ролевая модель: «Опытный педагог – Молодой специалист»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 202__ г. по «___» _____ 202__ г.

| № п\п | Мероприятие | Деятельность наставника | Планируемый результат | Срок |
|-------|---|--|---|----------|
| 1 | Знакомство с ГБПОУ РО «РКРИПТ», с особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт колледжа | Познакомить с ГБПОУ РО «РКРИПТ», историей, особенностями, направлениями развития, помещениями. Познакомить с сайтом колледжа | Свободное ориентирование в колледже и на сайте. | сентябрь |
| 2 | Изучение кодекса этики и служебного поведения сотрудника ГБПОУ РО «РКРИПТ» | Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника колледжа | Соблюдений правил служебного поведения и требований кодекса этики | сентябрь |
| 3 | Знакомство с коллективом: педагоги дисциплин, бухгалтерия, библиотека | Познакомить с коллективом | Выстраивание коммуникаций | сентябрь |

| | | | | |
|----|--|--|--|----------------------------|
| 4 | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста | Подбор материалов, методик. Собеседование. Консультации | Создание индивидуального плана Молодого специалиста | сентябрь |
| 5 | Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации. | Подбор материалов: ФГОС СПО, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала | Знание нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность. Компетентность Молодого специалиста при работе с документами | сентябрь |
| 6 | Ознакомление с Индивидуальным планом педагога | Разработка индивидуального плана педагога | Наличие заполненного индивидуального плана педагога | сентябрь |
| 7 | Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие | Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие | Проведение мероприятия, самоанализ | 1 семестр |
| 8 | Оказание методической помощи наставником | Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой | Описание методической темы | сентябрь октябрь |
| 9 | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС | Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока. | в течение года |
| 10 | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации. | в течение года |
| 11 | Организация продуктивной деятельности | Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др. | Методические продукты | в течение года |
| 12 | Проектирование занятий в соответствии с требованиями ФГОС. | Организация самостоятельного проектирования занятия. Анализ и самоанализ занятия | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия. | в течение года |
| 13 | Участие в мероприятиях различного уровня | Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно | Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно | в течение года |
| 14 | Итоги реализации программы | | Подготовка отчета наставника и молодого специалиста | до 01 октября до 01 мая |

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

«___» _____ 202__ г. «___» _____ 202__ г.

4.6.3. Проект модели наставничества «Работодатель – Студент»

Предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и организаций-партнеров с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациями-партнерами – подготовленных и мотивированных выпускников колледжа, в будущем способных стать ключевым элементом производственной структуры управления.

Портрет участников

Наставник – равнодушный 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 колледжа.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Проактивный студент колледжа, 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 студент колледжа, у 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 колледжа.

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 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 конкрет-

ных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Вариант взаимодействия «Работодатель – Будущий сотрудник»

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

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

Задачи модели наставничества:

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;
- с 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 базы 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 работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников колледжа.

Область применения в рамках образовательной программы или внеаудиторной деятельности.

В колледже: проектная деятельность, бизнеспроектирование, 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.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

Модель наставничества: «Работодатель - Студент»

Ролевая модель: «Работодатель – Будущий сотрудник»

Ф.И.О. и должность наставляемого обучающегося _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 202__ г. по «___» _____ 202__ г.

| № пп | Мероприятие | Деятельность наставника | Планируемый результат | Срок |
|-------------|---|--|---|------------------------------------|
| 1 | Знакомство с предприятием (организацией) и официальным сайтом (особенности, виды деятельности, организационная структура, направления развития, помещения). | Познакомить с предприятием (организацией), историей, особенностями, направлениями развития, помещениями. Познакомить с официальным сайтом предприятия (организации) | Свободное ориентирование на предприятии (в организации) и на сайте. | в соответствии с графиком практики |
| 2 | Прохождение практической подготовки (практика по профилю специальности, преддипломная практика), под руководством закрепленного наставника (модель наставничества «индивидуальная» и «групповая» «Работодатель - Студент»). | Познакомить наставляемых со спецификой предприятия | Сформированное представление о выпускаемой продукции, информационном обеспечении. Представление о новейших технологиях | в соответствии с графиком практики |

| | | | | |
|---|--|--|---|------------------------------------|
| 3 | Мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков. | Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. | Получение актуального профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания и самореализации | в соответствии с графиком практики |
| 4 | Совместная работа по развитию творческого, профессионального, предпринимательского, прикладного или социального проекта, как «Работодатель - Будущий коллега» | Формирование благоприятной психоэмоциональной атмосферы для сотрудничества, как «Работодатель - Будущий сотрудник» | Адаптация студентов на предприятии | в соответствии с графиком практики |
| 5 | Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство | Содействие выработке навыков профессионального поведения, навыков, развитие у студентов интереса к трудовой деятельности | Приобретённый опыт. Полученные практические навыки и стремление к последующему трудоустройству после окончания колледжа | в соответствии с графиком практики |

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

« _____ » _____ 202__ г. « _____ » _____ 202__ г.

4.6.4. Проект модели наставничества «Студент – Ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося профессионального образовательного учреждения и ученика общеобразовательной организации, при котором студент оказывает на школьника весомое влияние, способствующее его профессиональному и личностному самоопределению, а также ценностно-смысловому наполнению как наставляемого, так и самого наставника.

Цель модели наставничества:

- формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, связанной с получением будущей профессии;
- улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций наставника и наставляемого;
- появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития наставника и наставляемого;
- формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Задачи модели наставничества:

- поддержка и консультирование в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- сопровождение осознанного выбора дальнейших траекторий обучения;

- создание условий для развития гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и социальными партнерами.

Критерии отбора наставников

Наставниками являются активные студенты, которые имеют сложившееся представление о получаемой специальности в рамках освоения междисциплинарных курсов, учебных и производственных практик, внеурочных мероприятий.

Ожидаемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества специальности;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу успешных выпускников.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

Модель наставничества: «Студент – Ученик»

Ролевая модель: «Лидер – Пассивный»

Ф.И.О. и класс наставляемого _____

Ф.И.О. и группа наставника _____

Срок осуществления программы: с «__» _____ 202_г. по «__» _____ 202_г.

| № пп | Мероприятие | Деятельность наставника | Планируемый результат | Срок |
|-------------|--|--|--|-------------|
| 1 | Ознакомительная встреча со школьниками с целью изучения их интересов | Беседа с классом, анкетирование | Знакомство наставника с наставляемыми, сбор предварительных запросов | ноябрь |
| 2 | Презентация «Моя специальность» | Рассказ о своей специальности, выдающихся деятелях данной профессиональной сферы, а также конкретных достижениях наставника за годы учёбы в колледже | Установление контакта наставника с наставляемыми, заинтересованность школьников | ноябрь |
| 3 | Квест «В мире современных профессий» | Объяснение правил игры, сопровождение школьников по маршруту квеста, совместное выполнение заданий | Ознакомление школьников с популярными специальностями колледжа, установление доверительных взаимоотношений наставника и наставляемых в процессе коллективной творческой деятельности | ноябрь |
| 4 | Интерактивная пре- | Выступление команды | Создание у школьников | ноябрь |

| | | | | |
|--|-------------------------------|-------------|--|--|
| | зентация «Я – студент РКРИПТ» | наставников | мотивации к обучению по специальности; знакомство с образовательным учреждением, в котором можно получить интересующую специальность | |
|--|-------------------------------|-------------|--|--|

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

« ____ » _____ 202__ г. « ____ » _____ 202__ г.

4.6.5. Проект модели наставничества «Педагог – Студент»

Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

«Педагог – Студент (группа студентов)» – это практика наставничества без отрыва от учебного процесса для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанная с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Цели модели наставничества:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров обучающихся;
- адаптация в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи модели наставничества:

- разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории;
- аудиторная и внеаудиторная деятельность: консультации, образовательные и (или) социальные проекты, конкурсы профессионального мастерства, волонтерство, интеграция в профессиональное сообщество.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими,

организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет помощь на пути социализации, взросления, формирования индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В качестве наставника могут выступать педагоги: руководитель группы, преподаватель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый:

Вариант 1. Неуспевающий студент. Демонстрирует низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе.

Вариант 2. Пассивный студент. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни колледжа, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Студент, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный студент. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад колледжа, региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни ГБПОУ РО «РКРИПТ» (конкурсы, постановки, общественная деятельность, внеаудиторная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Студент с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Студент с ОВЗ или инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, испытывающий трудности с обучением и адаптацией в коллективе.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри модели «Преподаватель – Студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов:

- взаимодействие «Педагог – Неуспевающий студент», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытия его потенциала, создания условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоления дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в

коллективе. В качестве наставника выступает руководитель группы, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом;

- взаимодействие «Педагог – Пассивный студент», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает руководитель группы.

- взаимодействие «Педагог – Одарённый студент», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать руководитель группы или преподаватель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

- взаимодействие «Педагог – Студент с ОВЗ или инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого обучающегося, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов студента, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе. В качестве наставника выступает руководитель группы, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника с наставляемым во внеаудиторной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, внеаудиторная работа, подготовка к мероприятиям сообщества колледжа, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус ГБПОУ РО «РКРИПТ», лояльность обучающихся и будущих выпускников к образовательному учреждению.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы:

- поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс);

- практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс.

Критерии отбора наставников:

- педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства;

- педагог, обладающий субъективной значимостью для студента (группы студентов);

- педагог, способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов);

- педагог, имеющий собственный профессиональный стиль педагогической деятельности.

Проблемы студента колледжа, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, в основном целеполагания, планирования и навыков самореализации, пессимистичные ожидания;

- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке труда.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

Модель наставничества: «Педагог – Студент»

Ролевая модель: «Педагог – Одарённый студент»

Ф.И.О. и группа наставляемого _____

Ф.И.О. наставника _____

Срок осуществления программы: с «__» _____ 202_г. по «__» _____ 202_г.

| № пп | Мероприятие | Деятельность наставника | Планируемый результат | Срок |
|-------------|--|---|--|-------------|
| 1 | Организация процесса, практической подготовки наставляемых к участию в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) в соответствии с требованиями технологий проведения чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) | Разработка программы подготовки наставляемых к чемпионату «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) | Участие обучающихся в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia). | |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| 2 | Подготовка к участию обучающихся в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) | Оказание помощи в предоставлении производственных помещений и оборудования в условиях реального производства по подготовке наставляемых к участию в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) | Демонстрация профессиональных компетенций наставляемым при участии в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) | |
| | | Оказание содействия в прохождении стажировки наставников на предприятии (в организации) | Приобретение опыта обучающегося в условиях реального производства на предприятии (в организации) | |
| 3 | Оказание психологической поддержки наставляемому | Консультации, тренинги Мотивирование наставляемого к участию в мероприятиях в рамках подготовки к участию в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) | Достижение психологического состояния, при котором наставляемый может продемонстрировать наивысший уровень профессионализма. Приобретение навыков саморегуляции до и вовремя участия на чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) | |
| 4 | Передача практического опыта наставляемому | | Успешная самопрезентация наставляемого. Участие и победа обучающихся в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Представление практики наставничества | |

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

« ____ » _____ 202__ г. « ____ » _____ 202__ г.

5. Ресурсное обеспечение Программы наставничества

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

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

Выполнение Программы контролируют:

- администрация организаций-участников (колледжа, организаций-партнеров);

- кураторы программы внутри колледжа;

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

Функции колледжа по реализации наставнических программ:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;

- участие в осуществлении персонифицированного учета обучающихся и молодежи, участвующих в наставнических программах;

- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

5.1. Кадровое обеспечение реализации Программы наставничества

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками; вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;

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

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки обучающихся и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе,

обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли участников:

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

Наставляемым может стать любой студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

- *Наставник* – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ПОУ, педагоги и иные должностные лица ПОУ, сотрудники организаций-партнеров.

- *Куратор* – сотрудник колледжа, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами:

- базы наставляемых;
- базы наставников.

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.

5.2. 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 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Учебно-методическое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- подбор методической литературы;
- подготовка методических рекомендаций по проведению анкетирования;
- разработка программ обучения наставников.

5.3. Финансовое обеспечение Программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет средств областного бюджета и внебюджетных средств от приносящей доход деятельности колледжа.

5.4. Материально-техническое обеспечение Программы наставничества

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ГБПОУ РО «РКРИПТ»: кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские, библиотеки, ЭОР, ЦОР и пр.

6. Этапы реализации программы наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий»

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

Подготовительная часть реализации Программы наставничества (июнь – сентябрь 2020 г.)

1 этап: Подготовка условий для запуска программы наставничества

Основная часть реализации Программы наставничества (октябрь 2020 года – декабрь 2023 гг.)

2 этап: Формирование базы наставляемых

3 этап: Формирование базы наставников

4 этап: Отбор и обучение наставников

5 этап: Формирование наставнических пар или групп

6 этап: Организация работы наставнических пар или групп

Завершающая, аналитико-обобщающая часть Программы наставничества (2024г.):

7 этап: Завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне колледжа,
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

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

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, мето-

дические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем студентов колледжа, неопытных и опытных педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая самооценка, буллинг (в студенческой среде), отсутствие мотивации и карьерных ожиданий, подавленность неопределенных перспектив и ценностной дезориентации, сложности с восприятием и оценкой большого объема информации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и студентами. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: развитие компетенций, личностные характеристики академические успехи. Для получения данных используются разные каналы: методики определения самооценки, уровня тревожности и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- студентов, мотивированных помочь сверстникам;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

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

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater;
- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- представителей других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах Программы наставничества;
- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах;

- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких над- профессиональных навыков (soft skills).

По окончании данной работы в колледже должны быть сформированы три основные базы:

- база выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку колледжа и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

- база наставников от организаций-партнеров: система, включающая опытных профессионалов от предприятий и организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

- база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в колледже плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Этап 4: Отбор и обучение наставников

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

1) Установление позитивных личных отношений с наставляемым.

Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) с семьей наставляемого и др.

Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

2) Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование.

С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и экономическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможности, оберегать личные границы, что является необходимыми навыками для наставляемых.

3) Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся – наставляемых разного возраста.

4) Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции – как теоретических, так и практических.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д.

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

Первичное обучение. Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников всех пяти форм наставничества. Куратору или иным лицам, отвечающим за проведение обучения, необходимо тем не менее делать поправку на возраст наставников и общий уровень их психологической и педагогической подготовки. Так, наставнику-обучающемуся формы «Студент – Студент» стоит уделить большее внимание организационной составляющей; Педагогу-наставнику, как уже имеющему педагогический опыт, можно уделить меньшее внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций; взрослому наставнику формы «Работодатель – Студент» рекомендуется сосредоточить внимание на блоках самоанализа и эффективных коммуникаций.

Первичное обучение не может занимать менее четыре встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца), либо прохождения двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме, состоящей из трех частей:

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

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему.

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлексию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Обучение в процессе деятельности – это обучение эффективным коммуникациям. Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт.

Результатом этапа является отбор наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих.

Этап 5: Формирование наставнических пар или групп

Основная задача этапа – сформировать пары «Наставник – Наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

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

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых.

Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несоответствия. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6: Организация работы наставнических пар или групп

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

Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- встречу-планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого;
- итоговую встречу, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.

Результатом этого этапа станут подготовленные Программы работы наставнических пар или групп, готовых продолжить работу в рамках разработанных и согласованных Программ.

Этап 7: Завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества

Задача этого этапа – подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Опыт реализации программы может быть представлен на сайте образовательной организации.

7. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий»

В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

- снижены проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- обеспечена информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- улучшен психологический климат в ГБПОУ РО «РКРИПТ» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанный с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

В области развития кадрового потенциала:

- выстроена продуктивная среда в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- сформирована потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- разработаны наставнические программы, в том числе краткосрочные, и обеспечена возможность непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
- вовлечены в реализацию программы наставничества специалисты, имеющие высшее образование (либо среднее профессиональное образование), в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;
- вовлечены представители общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

В области достижений обучающихся

- сформирован устойчивый интерес к выбранной специальности, желание продолжать обучение в ГБПОУ РО «РКРИПТ»;
- снижена конфликтность и развиты коммуникативные навыки, для горизонтального и вертикального социального движения;
- наметился рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- снижены показатели неуспеваемости обучающихся;
- увеличено число студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

В области совершенствования системы управления:

- улучшены показатели ГБПОУ РО «РКРИПТ» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшен психологический климат в колледже как среди обучающихся, так и в педагогическом коллективе, связанный с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- улучшены личные показатели эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанные с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечены дополнительные ресурсы и сторонние инвестиции в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между ГБПОУ РО «РКРИПТ» и бизнесом, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников;
- разработаны собственные продукты педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикации, методические разработки, дидактические материалы).

8. Мониторинг реализации Программы наставничества

Мониторинг наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации о деятельности в целом и (или) отдельных ее элементов, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) мониторинг качества реализации программы наставничества;
- 2) мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

Этап 1. Мониторинг качества реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга 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, реализующего программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

2. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- 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.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества.

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оце-

ночным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем реализуемым формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования, т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника.

Обусловлено это характером и формой вопросов.

SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы.

Ожидаемые результаты

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

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации проектов различной направленности на базе колледжа и совместно с представителем организаций-партнеров;
- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- количество обучающихся победителей и призёров олимпиад, конкурсов, чемпионатов (в т.ч. Ворлдскиллс и Абилимпикс).

Этап 2. Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар Наставник - Наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели и задачи

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар Наставник-Наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник - наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности студентов в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность студентов в образовательный процесс;
- успеваемость студентов;
- сфера интересов студентов;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности (для студентов);
- понимание собственного будущего (для студентов);
- эмоциональное состояние при посещении колледжа (для студентов);
- желание высокой успеваемости (для студентов);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);

- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень осведомлённости в специальности или организации у наставляемого (для работодателей);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Показатели эффективности внедрения наставничества в колледже

Для оценки эффективности наставнической работы в колледже выделяется ряд наиболее важных критериев оценки.

1. В части оценки наставнической программы в колледже подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в колледже;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в колледже:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в колледже критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Целевые индикаторы и показатели

| <i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества</i> | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|
| Наименование показателя | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)</i> | 50 | 55 | 60 | 70 | 85 |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)</i> | 50 | 55 | 60 | 70 | 85 |
| Уровень заинтересованности и включенность родителей и лиц, их замещающих | | | | | |
| <i>В области развития кадрового потенциала</i> | | | | | |
| Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % <i>(отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов- молодых специалистов ПОУ)</i> | 10 | 20 | 35 | 50 | 70 |
| Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ)</i> | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, % | x | x | x | x | 50 |

| <i>В области достижений обучающихся</i> | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|
| Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся ПОУ) | 10 | 20 | 35 | 50 | 70 |
| Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОУ) | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |

9. Ключевые риски реализации Программы наставничества и пути их минимизации

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

| | Риски | Мероприятия |
|----|--|--|
| 1. | Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы | Собрание рабочей группы по реализации проекта и внесение изменений в Программу |
| 2. | Недостаточная мотивация участников Программы | Контроль и индивидуальная работа с участниками программы |
| 3. | Форс-мажорные обстоятельства | Собрание рабочей группы по реализации проекта |
| 4. | Сопrotивление родителей (законных представителей) | Разъяснительная индивидуальная работа с родителями |
| 5. | Формализованное наставничество | Контроль куратора программы (индивидуальное собеседование, совместное посещение мероприятий) |

Заключение

Наставничество представляет собой универсальную модель построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, 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 программ наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации моделей наставничества: «Студент – Студент», «Педагог – Педагог», «Работодатель – Студент», «Педагог – Студент», «Студент – Ученик».

С Программой наставничества ознакомлены руководители учебных групп, преподаватели, мастера производственного обучения, обучающиеся. Управление программой осуществляет проектный офис: куратор проекта – заместитель директора по учебно-методической работе, руководители моделей наставничества – заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по информационной политике, дистанционному и дополнительному образованию, начальник методического отдела, начальник учебно-производственного отдела, заведующий учебно-производственными мастерскими, педагоги и мастера, под руководством директора колледжа.

Основная функция проектного офиса – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации. Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с Положением о реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ».

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение на основе доверия и взаимообогащения.