



Частное учреждение
профессионального образования
«Костромской технологический техникум»

РАССМОТРЕНА
Педагогическим советом
ЧУПО КТТ
Протокол № 2 от «30» сентября 2020г.

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора ЧУПО КТТ
№ 1-49а от «05» октября 2020г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в частном учреждении профессионального образования «Костромской
технологический техникум» на период с 2020 г. по 2024 г.**

СОГЛАСОВАНА
СОВЕТОМ ТЕХНИКУМА
ЧУПО «Костромской технологический техникум»
«30» сентября 2020 г.

2020 г.

Оглавление

	стр.
1. Паспорт программы наставничества	3
2. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения	7
3. Цель и задачи программы наставничества	9
4. Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)	10
5. Ресурсное обеспечение программы наставничества	22
6. Ожидаемые результаты программы наставничества	31
7. Мониторинг реализации программы наставничества	33
10. Приложения	

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества ЧУПО «Костромской технологический техникум» на 2020-2024 гг.
Основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none">• Конституция Российской Федерации.• Гражданский кодекс Российской Федерации.• Трудовой кодекс Российской Федерации.• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».• Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).• Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».• Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».• Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».• Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».• Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».• Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);• Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);• Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;• Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального

	<p>образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Государственная программа Костромской области «Государственная программа Костромской области «Развитие образования» (утверждена постановлением администрации Костромской области от 26 декабря 2013 года № 584-а», с изм. от 12.05.2020г.).
Заказчик программы	Администрация ЧУПО «Костромской технологический техникум»
Разработчик Программы	Совет ЧУПО «Костромской технологический техникум» (далее – техникум).
Цель Программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов техникума с использованием различных форм наставничества. Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.
Задачи Программы	<p>Задачи реализации программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; – подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; – раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.
Сроки и этапы реализации Программы	<p>I этап – подготовительный - подготовка условий для запуска программы наставничества (август – октябрь 2020 г.)</p> <p>II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 2024 гг.)</p> <ol style="list-style-type: none"> а) формирование базы наставляемых. б) формирование базы наставников. в) отбор и обучение наставников. г) формирование наставнических пар/групп. д) организация работы наставнических пар/групп. <p>III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.)</p>
Портфель (перечень) проектов Программы	<p>Проекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Студент – студент» - «Педагог – педагог» - «Педагог – студент» - «Работодатель – студент»

Целевые индикативные показатели реализации Программы (Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в Костромской области на период с 2020 г. по 2024 г.)	№	Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
	1.	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Костромской области, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Костромской области)	10	20	35	50	70
	2.	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Костромской области, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Костромской области)	2	4	6	8	10
	3.	Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в Костромской области, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей – молодых специалистов, проживающих в Костромской области)	10	20	35	50	70
	4.	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Костромской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий (организаций), предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в Костромской области)	2	5	10	20	30
	5.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству	50	55	60	70	85

	наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Костромской области)					
	6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Костромской области)	50	55	60	70	85
Объемы и источники финансирования мероприятий/проектов Программы	Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт техникума. Общий объём финансирования программы наставничества: 2000 руб.					
Ожидаемые результаты Программы	<p>В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:</p> <ul style="list-style-type: none"> –измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; –рост числа обучающихся, участвующих в мероприятиях; –улучшение психологического климата в техникуме как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; –практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; –измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций. 					
Контроль за исполнением Программы	<p>Реализует техникум, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования и науки Костромской области (внешняя экспертиза).</p> <p>Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.</p> <p>Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета техникума.</p> <p>Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.</p>					
Дата утверждения Программы	«30» сентября 2020 г.					

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИХ РЕШЕНИЯ

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.

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

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования компетенций обучающегося;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

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

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

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

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

Проблемы студента техникума, решаемые с помощью наставничества:

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

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

–трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

–низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

–низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – не востребованность на рынке;

–отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;

–невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

–раскрытие потенциала каждого наставляемого;

–преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

–адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

–повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

–создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

–формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

–развитие гибких навыков, лидерских качеств, компетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

–формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

–создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

–адаптация преподавателя в новом педагогическом коллективе;

–плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

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

1. Наставничество позволит сформировать внутри техникума сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала

каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

2. Для сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы профессиональные образовательные организации превращались в центр социума. То есть становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

В техникуме, ставшим центром социума, можно видеть следующие результаты: растет вовлеченность обучающихся в жизнь техникума; растет интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, вследствие этого снижается уровень стресса, апатии; растет подготовленность обучающихся к жизни, которая их ждет после окончания обучения; у обучающихся и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, обучающиеся преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия; формируется традиция наставничества.

Для обучающихся, в становлении которых участвовали выпускники и другие представители местного сообщества, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников-наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

3. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: непосредственная передача живого опыта от человека к человеку, доверительные отношения, взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

III. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в ЧУПО «Костромской технологический техникум».

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

Задачами реализации программы наставничества являются:

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности.

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

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

Внешний контур образуют сотрудники НКО, СМИ, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

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 (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Работу с внешней средой осуществляют:

- руководители и администрация организаций-участников;
- руководители и участники сообществ образовательной организации;
- сотрудники региональных НКО, заинтересованные в реализации программы;
- специализированные отделы организаций-партнеров, отвечающих за PR, финансирование и менеджмент;
- кураторы программы наставничества внутри техникума.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация техникума, обучающиеся и их родители, педагоги, и другие сотрудники организации.

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

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

- взаимодействие с обучающимися 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;
- кураторы программы внутри техникума;
- активные представители педагогического сообщества;
- наставники-участники программы (на поздних этапах и частично).

Наставничество в техникуме реализуется по следующим направлениям:

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

- методическое наставничество – наставничество заместителя директора по методической работе над педагогами;

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

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

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

Поддержка системы наставничества в техникуме осуществляется через участие руководителей всех уровней в программах наставничества, публичное признание значимости работы наставников для техникума.

Популяризация роли наставника осуществляется через организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников.

Для успешной реализации программы наставничества в техникуме предусматривается 4 формы наставничества.

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

При организации наставничества в техникуме могут применяться формы наставничества:

- «Педагог – педагог»

- «Педагог – студент»
- «Работодатель – студент»
- «Студент – студент»

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

4.1. Проект «Педагог – педагог»

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

Проект	«Педагог - педагог»
Куратор проекта	заместитель директора по методической работе
Участники проекта	Педагоги, молодые педагоги
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – декабрь 2024 г.
Цели и задачи	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи: – способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; – развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; – ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в техникуме; – ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать педагогическое профессиональное сообщество.
Планируемые мероприятия	1). Работа школы педагогического мастерства. 2). Серии мастер-классов. 3). Серии методических семинаров. 4.) Индивидуальное консультирование. Интеграция в сообщество. 5.) Посещение и анализ учебных занятий.
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление

	<p>уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.</p> <p>Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; – число специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме; – уровень успеваемости и улучшение поведения в курируемых группах; – число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; <p>число собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.</p>
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ul style="list-style-type: none"> – повышен уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние; – увеличено число специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме; – повышен уровень успеваемости и улучшение поведения в курируемых группах; – снижено число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – увеличено число собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
Портрет участников. Наставник	<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p>
Портрет участников. Наставник-консультант	<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста</p>
Портрет	<p>Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой</p>

участников. Наставник-предметник	педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
Портрет участников. Наставляемый	<p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p>Специалист техникума, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог»	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума и ресурсов наставника.</p> <p>— взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>— взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>— взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;</p> <p>— взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
Область применения формы наставничества «педагог – педагог»	<p>Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа педагогического мастерства, семинары, разработка методических материалов.</p>

Объемы и источники финансирования Проекта	средства в объеме 0,5 тыс. руб.
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества техникума	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент – студент» «Педагог – студент» «Работодатель – студент»

4.2. Проект «Педагог – студент»

Проект	«Педагог – студент»
Куратор проекта	Заместитель директора по воспитательной работе
Участники проекта	Студенты техникума, выпускники
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - декабрь 2024г.
Цели и задачи	<p>Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; – осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; – развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого сообщества.
Планируемые мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1). Мероприятия в рамках внеурочной деятельности. 2). Организация и участие в совместных конкурсах и проектных работах. 3). Совместные походы на спортивные/культурные мероприятия. 4.) Индивидуальное консультирование. 5.)
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> –повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума. –повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального развития; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и

	укрепление студенческого сообщества.
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – уровень успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри техникума; – число успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся; – число социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в ОДН; – число студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ul style="list-style-type: none"> – повышен уровень успеваемости и улучшен психоэмоциональный фон внутри техникума; – увеличено число успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся; – снижено число социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в ОДН; – увеличено число студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
Портрет участников. Наставник	Неравнодушный педагог - профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
Портрет участников. Наставляемый	<p>Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ, отстраненный от коллектива.</p> <p>Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – студент»	<ul style="list-style-type: none"> — взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; — взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.

Область применения наставничества в рамках образовательной программы	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности. Возможно совместное участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.
Объемы и источники финансирования Проекта	средства в объеме 0,5 тыс. руб.
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества техникума	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент – студент» «Педагог – педагог» «Работодатель – студент»

4.3. Проект «Работодатель – студент»

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

Проект	«Работодатель – студент»
Куратор проекта	Заведующая отделением ДПО и производственной практикой
Участники проекта	Работодатели, студенты, педагоги
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. – декабрь 2024г.
Цели и задачи	Цель: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Задачи: – помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; – повышение осознанности в вопросах профессионального развития, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; – развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; – повышение осознанности в вопросах профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных

	навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом
Планируемые мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1). Производственная практика. 2). Стажировки на предприятиях. 3). Экскурсии на предприятия. 4.) Проектная деятельность. 5.) Мастер-классы. 6.) Профессиональные конкурсы.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> –повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. –расширение резерва 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; –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.
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> –показатель качества образовательных результатов; –количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; –число студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; –число успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия; –число студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; –количество студентов, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников техникума.
Критерии (индикаторы) успешной реализации	<ul style="list-style-type: none"> –улучшена успеваемость и психоэмоциональный фона в техникуме; – увеличено число внеурочных мероприятий профессиональной направленности;

Проекта	<p>–увеличено число студентов, успешно прошедших производственную и преддипломную практики;</p> <p>–увеличено число успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в техникуме (совместно с представителем предприятия);</p> <p>–увеличено число студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;</p> <p>–увеличено число выпускников техникума, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях.</p>
Портрет участников. Наставник	<p>Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией.</p> <p>Имеет стабильно высокие показатели в работе.</p> <p>Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.</p> <p>Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p> <p>Возможно, выпускник техникума.</p>
Портрет участников. Наставляемый	<p>Вариант 1. Активный. Проактивный студент техникума с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.</p> <p>Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент ПОУ, 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 техникума.</p>
Возможные варианты взаимодействия	<p>— 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;</p> <p>— взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;</p> <p>— взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого,</p>

	<p>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;</p> <p>— взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p>
Область применения	<p>В рамках основной профессиональной образовательной программы или внеурочной деятельности.</p> <p>В техникуме: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.</p>
Объемы и источники финансирования Проекта	<p>средства в объеме 0,5 тыс. руб.</p>
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества техникума	<p>Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества:</p> <p>«Студент – студент»</p> <p>«Педагог – педагог»</p> <p>«Педагог – студент»</p>

4.4. Проект «Студент – студент»

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

Проект	«Студент – студент»
Куратор проекта	педагог-организатор
Участники проекта	студенты, члены студенческого совета, выпускники
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - декабрь 2024г.
Цели и задачи	<p>Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).</p> <p>Задачи:</p> <p>–помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких</p>

	<p>навыков и компетенций;</p> <ul style="list-style-type: none"> – оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри техникума; – формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.
Планируемые мероприятия	<p>1). Совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах.</p> <p>2.) Совместные спортивные и культурные мероприятия.</p> <p>3). Индивидуальное консультирование. Интеграция в сообщество.</p> <p>4). Студенческий совет.</p> <p>5.) Волонтерство.</p>
Планируемые результаты	<p>Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; снижение числа подростков, состоящих на учете в ОДН; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и техникума.</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума – положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус техникума, лояльность студентов и будущих выпускников к техникуму. – получение наставляемыми необходимого в этом возрасте стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ul style="list-style-type: none"> – улучшена успеваемость и психоэмоциональный фон внутри учебных групп и техникума; – увеличено количество реализованных образовательных и культурных проектов; – снижено число подростков, состоящих на учете в ОДН; – снижено число жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и техникума.
Портрет участников. Наставник	<p>Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель ПОУ и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p>
Портрет	Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно

<p>участников. Наставляемый</p>	<p>дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент»</p>	<p>— взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; — взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; — взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</p>
<p>Область применения наставничества в рамках образовательной программы</p>	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.</p>
<p>Объемы и источники финансирования Проекта</p>	<p>средства в объеме 0,5 тыс. руб.</p>
<p>Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества техникума</p>	<p>Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Педагог – педагог» «Педагог – студент» «Работодатель – студент»</p>

V. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Костромской области и ЧУПО «Костромской технологический техникум».

Нормативную правовую базу наставнической деятельности *обеспечивают*:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Наставническую деятельность *регламентируют*:

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».
- Положение о наставничестве ЧУПО «Костромской технологический техникум».

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;
- 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 целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

– вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ. В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, авторы учебных пособий и материалов, участники или ведущие вебинаров и семинаров), склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума 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 техникума, педагоги и иные должностные лица техникума, сотрудники организаций-партнеров.

- *Куратор* – сотрудник техникума.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

1. База наставляемых.
2. База наставников.

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

Педагогическим коллективом техникума ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества

обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет средств техникума.

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

Выполнение Программы контролируется директором техникума.

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

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

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ЧУПО «Костромской технологический техникум»

Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в техникуме включает три основных этапа:

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

II этап – основной этап;

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

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

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ЧУПО «Костромской технологический техникум»

	Этап	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри техникума	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> — получить поддержку концепции наставничества внутри и вне техникума, — собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества, определяющая поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).</p>	<p>обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние; 	<ul style="list-style-type: none"> - определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;
2	Основной этап:				

2.1	Формирование базы Наставляемых	Выявлении конкретных проблем студентов техникума, которые можно решить с помощью наставничества.	Сформированная база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.	<ul style="list-style-type: none"> - информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, педагоги-психологи, заведующие отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых; 	-
2.2	Формирование базы Наставников	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем	<ul style="list-style-type: none"> - информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов; 	<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников
2.3	Отбор и обучение Наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для	Результаты отбора: Анкеты со сведениями о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах,	<ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора наставников под эти запросы; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь психологов, к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для

		конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Результаты обучения: Программа обучения, методические материалы в помощь наставнику, Обученные наставники под конкретные формы наставничества	- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников; - организовать отбор и обучение наставников;	организации обучения (через другие образовательные организации, гранты, конкурсы)
2.4	Формирование наставнических пар / групп	Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.	Общая встреча всех наставников и всех наставляемых. Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого.	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар /групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;	- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников вузов к формированию пар / групп;
2.5	Организация работы наставнических	Закрепление гармоничных и продуктивных	- встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча,	выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые	- промежуточные результаты программы

	пар / групп	отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	<ul style="list-style-type: none"> - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча. 	<p>стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;</p> <ul style="list-style-type: none"> - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников; 	транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;
--	--------------------	---	---	---	--

3.	Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества. Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом. Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества. Копилка лучших наставнических практик. Пополнение базы наставников.	<ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей образовательных организаций, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров
----	----------------------------------	--	--	--	--

VI. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в техникуме как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Целевые индикаторы и показатели

№	Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Костромской области, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Костромской области)	10	20	35	50	70
2.	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Костромской области, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Костромской области)	2	4	6	8	10
3.	Доля учителей – молодых специалистов (с	10	20	35	50	70

	опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в Костромской области, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей – молодых специалистов, проживающих в Костромской области)					
4.	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Костромской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий (организаций), предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в Костромской области)	2	5	10	20	30
5.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Костромской области)	50	55	60	70	85
6.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Костромской области)	50	55	60	70	85

VII. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, 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).

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

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

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 (см. Таблица 4) реализуемой программы наставничества. Аббревиатура SWOT означает: S – Strengths (сильные стороны); W – Weaknesses (слабые стороны); O – Opportunities (возможности); T – Threats (угрозы). SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Таблица 4

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

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем 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 рекомендуется проводить и анализировать куратору 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 образовательных и культурных проектов на базе техникума и совместно с представителем предприятий;
- количество выпускников техникума, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях;
- количество студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2 Этап. 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. 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.

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 обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

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 обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения техникума (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- 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 профессии или организации у наставляемого (для работодателей);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

**Примерный план мероприятий «дорожная карта»
ЧУПО «Костромской технологический техникум» по реализации программы
наставничества
на 2020 – 2024 гг.**

Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный исполнитель
Информирование педагогического сообщества техникума о реализации программы наставничества	сентябрь	кураторы Программы
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	октябрь	кураторы Программы
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	октябрь	кураторы Программы
Встреча с обучающимися техникума с информированием о реализуемой программе наставничества	сентябрь	кураторы Программы
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	сентябрь	кураторы Программы
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	октябрь	кураторы Программы
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	октябрь	кураторы Программы
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	октябрь	кураторы Программы
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	октябрь	кураторы Программы
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих	сентябрь	кураторы Программы

принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	октябрь	кураторы Программы
Формирование базы наставников	октябрь	кураторы Программы
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	октябрь	кураторы Программы
Проведение собеседования с наставниками	октябрь	кураторы Программы
Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников	октябрь	кураторы Программы
Обучение наставников	ноябрь	кураторы Программы
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	ноябрь	кураторы Программы
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	ноябрь	кураторы Программы
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	ноябрь 2020	кураторы Программы
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	ноябрь	кураторы Программы
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	ноябрь	кураторы Программы
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	ноябрь	кураторы Программы
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	ноябрь	кураторы Программы
Регулярные встречи наставника и наставляемого	декабрь	кураторы Программы
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	декабрь	кураторы Программы
Проведение заключительной встречи	декабрь	кураторы

наставника и наставляемого		Программы
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	декабрь	кураторы Программы
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	декабрь	кураторы Программы
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	март	кураторы Программы
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	март	кураторы Программы
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	май	кураторы Программы
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	май	кураторы Программы
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	июнь	кураторы Программы
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов	июнь	кураторы Программы
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	июнь	кураторы Программы