Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»

Рассмотрена и принята
педагогическим советом
Протокол № 1 от 31.08.2020г

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ОГБПОУ
«Буйский ТГП Костромской
области» № 136а-од от
31.08.2020г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

В ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»

на 2020-2024гг.

2020г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Паспорт программынаставничества	3
2.Цель и задачи программы наставничества	8
3.Механизмы реализации программы наставничества	9
3.1.Форма наставничества «Студент – студент»	10
3.2. Форма наставничества «Педагог – педагог»	12
3.3. Форма наставничества «Педагог – студент»	14
3.4. Форма наставничества «Работодатель – студент»	16
4. Ресурсное обеспечение программы наставничества	19
4.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества	19
4.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества	20
4.3.Учебно-методическое обеспечение программы наставничества	20
4.4.Финансовое обеспечение программы наставничества	21
5. Этапы реализации программы наставничества	22
5.Ожидаемые результаты программы наставничества	25
6. Мониторинг реализации программы наставничества	28
7. Риски реализации программы наставничества и пути их минимизации	31
8. Приложения	32

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»
Основание для разработки программы	• 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 образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; • 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 ОГБПОУ « Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»
Разработчик программы	Совет ОГБПОУ « Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области» (далее- ПОУ)
Цель Программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов ПОУ с использованием различных форм наставничества
Задачи программы	• улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной и других сферах; • подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире; • раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории; • создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации преподавателей, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; • создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
Сроки и этапы реализации Программы	I этап – Подготовка условий для запуска программы наставничества (август – октябрь 2020г.) II этап – Формирование базы наставляемых(октябрь 2020 года - декабрь 2023 года) III этап - Формированиебазынаставников. IV этап- Отбор и обучение наставников. V этап- Формирование наставнических пар/групп. VI этап - Организация работы наставнических пар/групп. VII Этап-Завершение программы наставничества. (январь – июнь 2024 года)
Формы наставничества	Формы наставничества: - «Студент – студент» - «Педагог – педагог» - «Педагог – студент» - «Работодатель – студент»
Целевые индикативные показатели реализации Программы	

Показатели	*Ед.изм.*	*Сроки реализации целевых индикаторов*				
		2020г.	*2021*	*2022г.*	*2023г.*	*2024г.*
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества	%	10	20	40	60	70

	в роли наставляемого						
	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставника	%	2	3	5	8	10
	Доля преподавателей -молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	10	20	40	60	70
	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	%	2	8	15	25	30
	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	%	50	60	65	70	85
	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	%	50	60	65	70	85

Объемы и источники финансирования мероприятий Программы	Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, средств попечительского совета ПОУ, привлечённых средств работодателей. Общий объём финансирования программы наставничества: 30000 руб. В том числе: бюджетное - _30000_ руб. внебюджетное - _0 руб. привлеченные средства работодателей - 0 руб.
Ожидаемые результаты Программы	В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность: **В области развития кадрового потенциала техникума, обеспечение непрерывной подготовки руководящих и педагогических кадров** o Увеличение количества руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям; o Увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, освоивших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки по использованию информационных и коммуникационных технологий; o Увеличение удельного веса численности педагогических работников образовательной организации, прошедших в предыдущем году повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку по вопросам получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ, в общей численности педагогических работников; o Увеличение удельного веса преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год в форме стажировки в профильных организациях и предприятиях; o Увеличение доли преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 35 лет; o Увеличение количества преподавателей (мастеров производственного обучения), владеющих компетенцией на мировом уровне (сертифицированных экспертов Ворлдскиллс); o Увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения имеющих «высшую» и «первую» категорию. **В области внедрения современных технологий подготовки кадров**

	по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования (ТОП-50, ТОП-регион) o Увеличение удельного веса победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, обучающихся по программам СПО; **В области создания условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся** o Увеличение удельного веса студентов, обучающихся по программам СПО, занимающихся в спортивных секциях (помимо занятий по дисциплине «физическая культура» в рамках основной образовательной программы); o Увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых сторонними организациями, к общему количеству студентов очной формы обучения; o Увеличение удельного веса студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов; o Увеличение доли студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования по очной форме обучения. **В области развития практики участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills** o Увеличение количества человек, ставших победителями и призерами региональных чемпионатов профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills; o Увеличение количества компетенций регионального чемпионата WorldSkills. **В области совершенствования системы менеджмента качества** o Повышение качественной успеваемости студентов
Контроль за исполнением Программы	Реализует совет техникума ПОУ, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования и науки Костромской 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 ПОУ. Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.
Дата утверждения Программы	«31» августа 2020г.

II. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достиженияконтрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национальногопроекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в ОГБПОУ «Буйский градостроительства и предпринимательства Костромской области».

1.2. 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 в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

- улучшение показателей организации 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 образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

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

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

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

Реализация программы наставничества в ПОУ производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов (см. Таблицу 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 (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 средойосуществляют:

- руководители и администрация организаций-участников (предприятие);
- руководители и участники сообществ образовательной организации.
- куратор программы наставничества внутри образовательной организации.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержаниепрограммы внутри ПОУ:

- взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися для выбора куратора программы, создание 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 средойосуществляют:

- администрация образовательной организации;
- куратор программы внутри образовательной организации;
- наставники-участники программы.

Наставничество в ПОУ реализуется по следующим направлениям:

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

- методическое наставничество – наставничество методистов над педагогами;

- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и студентов - наставников над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills; региональном конкурсе «Мое творчество» и др.

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

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

Популяризация роли наставника осуществляется посредством выпускников техникума к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

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

Форма наставничества– это способ реализации программы наставничества черезорганизацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся вопределенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позициейучастников.

При организации наставничества вПОУ применяются следующие формы наставничества:

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

Каждая из указанных формнаставничества предполагает решение определенного круга задач ипроблем с использованием единой методологии наставничества.

Форма наставничества «Студент – студент»

Предполагает взаимодействие студентов ПОУ, при котором один из них находитсяна более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскимикачествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, темне менее, строгой субординации.

Форма наставничества	**«Студент – студент»**
Куратор	Методист
Участники формы наставничества	Наставляемые - обучающиеся 1-2 курсов (несовершеннолетние). Наставники – обучающиеся 3-4 курсов, выпускники.
Сроки реализации	Сентябрь 2020 г. - июнь 2024 г.
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Задачи: - помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении

	образовательных, творческих и спортивных результатов, - развитие гибких навыков и метакомпетенций, - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, - создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, - формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.
Планируемые мероприятия	1) Оказание помощи в подготовке и выполнении внеаудиторных самостоятельных работ. 2) Совместное участие в конкурсах и олимпиадах различного вида и уровня. 3) Совместное участие в общетехникумовских мероприятиях. 4) Оказание помощи в подготовке к чемпионату WorldSkills и др. конкурсам
Планируемые результаты	Высокий уровньвключенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов. Наставляемые получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
Оцениваемые результаты	- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и ПОУ; - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; -количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.
Критерии (индикаторы) успешной реализации формы наставничества	1. Позитивная динамика образовательных результатов; 2. Нормализация уровня тревожности; 3. Оптимизация процессов общения; 4. Повышение уровня самооценки наставляемого; 5. Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.
Портрет участников. Наставник	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 ПОУ (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.
Портрет участников. Наставляемый	**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни 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.
Вариации	**— взаимодействие «успевающий – неуспевающий»,**

ролевых моделей внутри формы «студент – студент»	классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; — **взаимодействие «лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; — **взаимодействие «равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом
Область применения наставничества в рамках образовательной программы	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.
Риски реализации формы наставничества и пути их минимизации	1. Отсутствие желания наставляемых в оказании им наставнической поддержки (проведение разъяснительных бесед, создание мотивационных ситуаций) 2. Возникновение конфликтных межличностных ситуаций между наставляемым и наставником (проведение психологических тренингов)
Объемы и источники финансирования	бюджетных средств в объеме 0 тыс. руб. внебюджетных – 0 тыс. руб.

Форма 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 инавыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Форма наставничества	**«Педагог - педагог»**
Куратор	Методист
Участники формы наставничества	Наставляемые – молодые специалисты, имеющие опыт работы от 0 до 3 лет. Наставники – педагоги с опытом работы.
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - июнь 2024г.
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 ПОУ, 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 профессиональной образовательной организации; - ускорить процесс профессионального становления педагога. - сформировать сообщество ПОУ (как часть педагогического).
Планируемые мероприятия	1) Оказание помощи в разработке рабочих программ, календарно-тематических планов, методических пособий. 2) Проведение серии обучающих и практических семинаров. 3) Взаимопосещение уроков, с последующим их анализом. 4)Консультации по волнующим вопросам с наставником. 5) Оказание методической помощи во время прохождения аттестационных мероприятий.
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ПОУ, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
Оцениваемые результаты	- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме; - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах; - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
Критерии (индикаторы) успешной реализации формы наставничества	1. Повышение уровня самооценки наставляемого; 2. Рост профессионального мастерства молодого специалиста.
Портрет участников. Наставник	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитойэмпатией.
Портрет участников. Наставляемый	Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием собучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист ПОУ, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получитьпредставление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательнойорганизации.
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог	Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей ПОУ и ресурсов наставника. — **взаимодействие «опытный педагог – молодой**

– педагог»	**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 найтиобщий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая спрофессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов иинициатив; — **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.).
Область применения формы наставничества «педагог – педагог»	Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в ПОУ, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в ПОУ: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.
Риски реализации и пути их минимизации	1. Наставляемый не желает участвовать в некоторых мероприятиях, предусмотренных программой наставничества (индивидуальные мотивационные, убеждающие беседы) 2. Отсутствие взаимопонимания между наставником и наставляемым (проведение психологических тренингов)
Объемы и источники финансирования	бюджетных средств в объеме 20 тыс. руб. внебюджетных – 0 тыс. руб.

Форма наставничества «Педагог – студент»

Форма наставничества	**«Педагог – студент»**
Куратор	Методист
Участники формы наставничества	Наставляемые – обучающиеся 1-4 курсов. Наставники – педагоги ОУ, классные руководители, социальный педагог.
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - июнь 2024г.
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения Задачи: - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

	- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; - формирование благоприятных взаимоотношений в системе педагог-студент
Планируемые мероприятия	1) анкетирование обучающихся, с целью выявления проблем адаптации; 2) привлечение к общетехнокумовских мероприятиям; 3) оказание консультативной помощи; 4) проведение психологических тренингов.
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ПОУ. Повышение уровня адаптации обучающихся.
Оцениваемые результаты	- повышение успеваемостиобучающихся; - снижение уровня тревожности обучающегося; - отсутствие конфликтов в системе «педагог-студент»
Критерии (индикаторы) успешной реализации	1. Хороший и высокий уровень успеваемости обучающихся. 2. Адекватная самооценка обучающихся.
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. Обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитойэмпатией.
Портрет участников. Наставляемый	**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни 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.
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – студент»	— **взаимодействие «лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; — **взаимодействие «активный профессионал – равнодушныйпотребитель»,** мотивационная и ценностная поддержка с развитиемкоммуникативных, 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.
Риски	1. Нежелание наставляемых принимать наставническую помощь

реализации и пути их минимизации	(проведение разъяснительных бесед, создание мотивационных ситуаций)
Объемы и источники финансирования формы наставничества	бюджетных средств в объеме 10 тыс. руб. внебюджетных – 0 тыс. руб.

Форма наставничества «Работодатель – студент»

Данная форма наставничества предполагает создание эффективной системы взаимодействия организацией, осуществляющих деятельность по образовательным программам СПО и представителя регионального предприятия с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием подготовленных и мотивированных кадров.

Форма наставничества	**«Работодатель – студент»**
Куратор	Методист
Участники формы наставничества	Наставляемые – студенты 3 и 4 курсов. Наставники – руководители практики от предприятия
Сроки реализации	Сентябрь 2020г. - июнь 2024г.
Цели и задачи	Цель: Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации. Задачи: - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, - повышение уровня профессиональной подготовки студента, - ускорение процесса освоения основных навыков профессии, - содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
Планируемые мероприятия	1) Прохождение производственной практики. 2) Оказание консультативной помощи.
Планируемые результаты	Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования. Получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.
Оцениваемые результаты	- улучшение образовательных результатов студента; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического

	характера; - увеличение процента студентов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников техникума.
Критерии (индикаторы) успешной реализации	1. Высокий качественный показатель прохождения студентами практики. 2. Положительные отзывы наставников- работодателей.
Портрет участников. Наставник	Неравнодушный профессионал с большим 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 наставляемому студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник ПОУ.
Портрет участников. Наставляемый	**Вариант 1. Активный.** Проактивныйстудент ПОУ 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. **Вариант 2. Пассивный.** Дезориентированный студент ПОУ, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно случайно) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри ПОУ.
Возможные варианты взаимодействия	— **взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»,**мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитиемкоммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанногоцелеполагания 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 «работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.
Область применения	В рамках основной профессиональной образовательной программы или внеурочной деятельности.

	В ПОУ:программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия.
Риски реализации проекта и пути их минимизации	1. Затрудненность контроля за результативностью оказания наставнической помощи в период практики.
Объемы и источники финансирования	бюджетных средств в объеме - 0 тыс. руб. внебюджетных – 0 тыс. руб.

IV. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Костромской области и ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области».

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 ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области», утв. приказом от «31» августа 2020г. № 136-од.

4.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества

Кадровое обеспечениереализации программы наставничества направлено нарешение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки;
- разработка наставнических программ и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников;
- вовлечение работодателей в реализацию наставнических программ образовательной организации и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, 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 рамкахобразовательной деятельности ПОУ предусматривает, независимо от формнаставничества три главные роли участников:

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

Наставляемымможет стать любой студент, обучающийся по программам среднегопрофессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

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

- *Куратор* – сотрудник ПОУ.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора сдвумя базами:

1. База наставляемых.
2. База наставников.

В задачи кураторавходит 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.

4.3 Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

Педагогическим коллективом ПОУ ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с РаспоряжениемМинпросвещения 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».

4.4. Финансовое обеспечение программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет внебюджетных средств.

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

Выполнение Программы контролируется советом ОУ.

Организация наставничества в ПОУ предполагает утверждение необходимыхдокументов, а также определение должностного лица, ответственного за организацию ируководство наставничеством.

Положение о наставничестве в ПОУ являетсяорганизационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества,ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процессанаставничества.

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»:

- учебные кабинеты;
- материально-техническая база работодателей;
- цифровые - образовательные ресурсы;
- библиотека техникума.

Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в ПОУ включает 7 этапов:

Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 1 «Этапы реализации программы наставничества в ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»

V. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Таблица 1.

Этапы реализации программы наставничества в ОГПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»

	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри ПОУ	Работа с внешней средой
1	**Подготовка условий для запуска программы наставничества Сентябрь 2020г. – октябрь 2020г.**	Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. Задачи: — получить поддержку концепции наставничества внутри и вне ПОУ, — собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.	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).	- Обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - 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;	- 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.	**Формирование базы наставляемых Октябрь 2020г. - ноябрь 2020г.**	Выявление конкретных проблем студентов ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества.	Сформированная база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.	- Информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, куратор, педагоги-психологи, заведующие отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;	-

3	**Формирование базы Наставников Октябрь 2020г. - ноябрь 2020г.**	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем	- информировать коллектив, студентов и их родителей и молодых педагогов о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов;	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; -мотивировать наставников
4.	**Отбор и обучение Наставников Ноябрь 2020г. – Декабрь 2020г.**	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	Результаты отбора: Анкеты со сведениями о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах, 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	- разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников; - организовать отбор и обучение наставников;	- Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения
5.	**Формирование наставнических пар / групп Ноябрь 2020г.**	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
6.	**Организация работы наставнических**	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе	- встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование,	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны	- Промежуточные результаты программы транслировать партнерам

	пар / групп Декабрь 2020г. - декабрь 2023г.	так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	- комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча.	участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - 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;	программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;
7.	**Завершение наставничества январь 2024г. - июнь 2024г.**	Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого 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.	- Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора 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.	- пригласить представителей 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 представлены в таблицах 2,3:

Таблица 2.

Показатели эффективности внедрения наставничества в ПОУ

Показатели	Ед. измерения	Сроки реализации				
		2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
Развитие кадрового потенциала техникума, обеспечение непрерывной подготовки руководящих и педагогических кадров						
Количество руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям	Чел.	5	6	8	8	9
Количество преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, освоивших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки по использованию информационных и коммуникационных технологий	Чел.	5	8	10	10	12
Удельный вес численности педагогических работников образовательной организации, прошедших в предыдущем году повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку по вопросам получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ, в общей численности педагогических работников	%	30	35	50	55	60
Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год в форме стажировки в профильных организациях и предприятиях	%	50	70	100	100	100
Доля преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 35 лет	%	27	28	30	31	32
Количество преподавателей (мастеров производственного обучения), владеющих компетенцией на мировом уровне (сертифицированных экспертов Ворлдскиллс)	Чел.	4	4	5	5	6
Количество преподавателей и мастеров производственного обучения имеющих «высшую» и «первую» категорию	Чел.	16	17	20	21	22
Внедрение современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования (ТОП-50, ТОП-регион)						
Удельный вес победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших	%	4	5	6	7	8

в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, обучающихся по программам СПО						
Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся						
Удельный вес студентов, обучающихся по программам СПО, занимающихся в спортивных секциях (помимо занятий по дисциплине «физическая культура» в рамках основной образовательной программы)	%	20	30	45	50	55
Удельный вес студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых сторонними организациями, к общему количеству студентов очной формы обучения	%	75	80	85	85	87
Удельный вес студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов	%	55	58	60	60	65
Доля студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования по очной форме обучения	%	55	60	70	72	75
Развитие практики участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills						
Количество человек, ставших победителями и призерами региональных чемпионатов профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills	Чел.	7	8	10	10	12
Увеличение количества компетенций регионального чемпионата WorldSkills	Ед.	6	7	8	8	9
Совершенствование системы менеджмента качества						
Повышение качественной успеваемости студентов	%	62	65	70	70	72

Таблица 3.

Целевые индикаторы реализации программы

Показатели	Ед. измерения	Сроки реализации целевых индикаторов				
		2020г	2021г	2022г	2023г	2024г
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	10	20	40	60	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставника	%	2	3	5	8	10
Доля преподавателей -молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	10	20	40	60	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	%	2	8	15	25	30
Уровень удовлетворенности наставляемых	%	50	60	65	70	85

участием в программах наставничества						
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	%	50	60	65	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 отдельныхее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всемпроцессом 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 оценку качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый».

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на оценку качества реализуемой программы наставничества.

Задачи первого этапа мониторинга:

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

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 наставничества.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и вне учебных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе техникума и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- количество выпускников техникума, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества специальности техникума;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности, обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательныхпрограмм;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы техникума;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в техникуме.

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- вовлеченность обучающихся в конкурсное движение;

- успеваемость обучающихся по основным дисциплинам и модулям;
- желание посещения техникума (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении техникума (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для преподавателей);
- удовлетворенность профессией (для преподавателей);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для преподавателей);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей).

Мониторинг программы наставничества проводится в форме анкетирования удовлетворенности наставников и наставляемых.

VIII РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

	Риски	**Мероприятия**
1.	Отсутствие желания наставляемых в оказании им наставнической поддержки	Разъяснительные беседы Мотивационные ситуации
2.	Возникновение конфликтных межличностных ситуаций между наставляемым и наставником	Психологические тренинги
3.	Затрудненность контроля за результативностью оказания наставнической помощи в период практики.	
4.	Наставляемый не желает участвовать в мероприятиях, предусмотренных программой наставничества	Индивидуальные убеждающие беседы
5.	Отсутствие взаимопонимания между наставником и наставляемым	Психологические тренинги

Приложение 1

План мероприятий «дорожная карта»
ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области» по реализации программы наставничества
на 2020 – 2024 гг.

Наименование мероприятия	Ожидаемый результат	Срок реализации	Ответственный исполнитель
Разработка Положения о наставничестве в ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»	Положение	Август	Методист
Принятие Программы наставничества и Положения о наставничестве на педагогическом совете	Решение	Август	Методист
Создание приказа о введении Программы наставничества в техникуме	Приказ	Сентябрь	Директор
Создание приказа о назначении куратора	Приказ	Сентябрь	Директор
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Активное участие педагогического сообщества в реализации программы наставничества	Сентябрь-октябрь 2020 г.	Куратор
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Привлечение родителей к реализации программы наставничества	Сентябрь-октябрь 2020 г.	Куратор
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Активное участие обучающихся образовательной организации в реализации программы наставничества	Октябрь – ноябрь 2020 г.	Куратор
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.	Численность обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества соответствует целевым показателям	Октябрь – ноябрь 2020 г.	Куратор
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Создание информационной базы о запросах наставляемых	Октябрь – ноябрь 2020 г.	Куратор
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сформирована база наставляемых	Ноябрь 2020 г.	Куратор
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Определены формы наставничества	Ноябрь 2020 г.	Куратор
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Анализ критериев успешности наставляемых	Ноябрь 2020 г.	Куратор

Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Выявление потенциальных наставников, желающих принять участие в программе	Декабрь 2020 г.	Куратор
Создание приказа о формировании наставнических пар/групп	Приказ	Ноябрь 2020г	Директор
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Выявление желания потенциальных наставниковпринять участие в программе	Ноябрь 2020 г.	Куратор
Формирование базы наставников	Сформирована база наставников	Ноябрь 2020 г.	Куратор
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Анализ базы наставников	Ноябрь 2020 г.	Куратор
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Планирование работы наставнической деятельности	Ноябрь 2020 г.	Куратор
Поиск экспертов и материалов дляпроведение обучения наставников	Оказание квалифицированной наставнической помощи	Декабрь – январь 2020 г.	Куратор
Обучение наставников	Оказание квалифицированной наставнической помощи	Декабрь 2020 г.	Куратор
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Высокий уровень удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества	Ноябрь-декабрь 2020 г	Куратор
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Высокий уровень удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества	Ноябрь 2020 г	Куратор
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Высокий уровень удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества	Ноябрь 2020 г	Куратор
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Высокий уровень удовлетворенности наставников и наставляемых участием в	Ноябрь-декабрь 2020 г	Куратор

	программах наставничества		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Возникновение мотивации наставляемых в наставнической помощи	Декабрь 2020 г	Куратор
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Достижение планируемых результатов в процессе проведения конкретных мероприятий	Февраль 2020 г	Куратор
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Достижение планируемых результатов в процессе проведения конкретных мероприятий	Март 2020 г.	Куратор
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Достижение планируемых результатов в процессе проведения конкретных мероприятий	Апрель 2020 г – декабрь 2023 г	Куратор
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Своевременное отслеживание результативности реализации проектов программы наставничества, выявления рисков реализации проекта	По итогам каждого рабочего семестра	Куратор
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Достижение планируемых результатов в процессе проведения конкретных мероприятий	Декабрь 2023г.	Куратор
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Достижение планируемых результатов в процессе проведения конкретных мероприятий	Январь 2024 г.	Куратор
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Оценивание уровня удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества	Январь-февраль 2024 г.	Куратор
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации		Февраль 2024 г.	Куратор

муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций			
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Подведение итогов программы наставничества и награждение лучших наставников	Март - апрель 2024	Куратор
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Оценка результативности реализованной программы	Апрель - май 2024 г.	Куратор
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации	Май 2024 г	Куратор
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Обобщение опыта реализации программы наставничества	Июнь 2024 г.	Куратор
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Распространение опыта реализации программы наставничества	Июнь 2024 г.	Куратор
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Распространение опыта реализации программы наставничества	Июнь 2024 г.	Куратор