

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение «Колледж «Звёздный»**

ПРИНЯТ  
Педагогическим советом  
СПб ГБ ПОУ  
«Колледж «Звёздный»  
Протокол от «20» 10 2020 года № 09



УТВЕРЖДЕН  
Приказом СПб ГБ ПОУ  
«Колледж «Звёздный»

от «20» 10 2020 года № 116, А-0

**ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 59**

**Программа наставничества  
на 2020-2021 учебный год Санкт-Петербургского государственного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж  
«Звёздный»**

Санкт-Петербург  
2020

## 1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж «Звёздный» (далее – СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»; Колледж) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства Просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Образовательно-воспитательный процесс СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» характеризуется следующими успехами:

- качественная реализация основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования; положительные результаты государственной итоговой аттестации, высокий уровень востребованности выпускников;
- эффективная работа квалифицированного педагогического коллектива по улучшению качества подготовки специалистов;
- эффективная воспитательная система;
- успешное функционирование структурного подразделения «Отделение дополнительного образования» в целях реализации современных востребованных образовательных программ дополнительного образования;
- создание и развитие волонтерского движения, развитие форм самоуправления обучающихся.

В Колледже сложились предпосылки для эффективной реализации программы наставничества, но вместе с тем существуют риски:

- **ускорение изменений, нестабильность.** В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания обучающемуся, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом.
- **огромнейшая информационная насыщенность.** Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (подростка, молодого специалиста, студента) потребность в человеке, который станет для него «проводником». Учитывая возрастные особенности, родитель не воспринимается подростком как авторитет в области получения информации. Ровесники сами могут испытывать те же проблемы – чувствовать себя дезориентированными и растерянными, испытывать трудности с самоидентификацией, с выбором жизненного пути, становлением своих принципов. Общение подростка с педагогами часто формализовано и ограничено исключительно ролями в рамках образовательного процесса. Участие в жизни колледжа других взрослых (например, выпускников) в основном носит временный и редкий характер. Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь подростку сориентироваться в информационной и социальной среде,

выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем.

- **бесчисленное количество социальных связей.** Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью — это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков подростка. В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения.

Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

Характеристика контингента СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» представлена в Приложении 1.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» являются:

- 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, профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- 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, метакомпетенций, 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 различных программах;
- создание условий для получения обучающимися (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развития личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации, повышение уровня мотивированности осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- адаптация преподавателя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого преподавателя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## 2. Общие положения

2.1. Программа наставничества (далее – Программа) в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» (далее – Колледж) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Министерства Просвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письма Министерства Просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»), Уставом СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» и определяет порядок организации наставничества.

2.2. Программа разработана проектной группой колледжа, принята на заседании педагогического совета, утверждена приказом директора колледжа.

2.3. Разработка и реализация Программы в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» основывается на следующих принципах:

- «не навреди», что предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;
- обеспечения суверенных прав личности, что предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;
- индивидуализации, что предполагает направленность на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально-адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, что предполагает реализацию программы наставничества в соответствии с законодательством РФ;
- равенства, что предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности, что предполагает направленность на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, что предполагает реализацию в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» научно-обоснованных и проверенных технологий;

- системности, что предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, что предполагает единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности, что предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности, что предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

2.4. Значимыми для позитивной динамики во всех сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются модели: «преподаватель – преподаватель», «обучающийся–обучающийся», «работодатель – обучающийся».

2.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей колледжа во всех сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов благодаря формированию устойчивых связей
- между СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» и социальными партнерами, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

### 3. Организация деятельности по внедрению целевой модели наставничества

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу, представленную в Таблице 1.

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 3).

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с руководителями групп, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогическими работниками колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. 2. Создание благоприятных условий для запуска программы в колледже. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних	Протокол заседания Педагогического совета колледжа. Анализ имеющейся ситуации в колледже (характеристика контингента колледжа) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и

	ресурсов. 5. Выбор форм наставничества.	необходимые ресурсы - кадровые, методические, материально-техническая база, источники их привлечения (Приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление проблем, обучающихся и педагогического коллектива колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, аналитика областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри колледжа включает действия по формированию базы из числа: – обучающихся, мотивированных помочь другим в образовательных, творческих, адаптационных вопросах; – преподавателей, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; – родителей обучающихся с ярко выраженной гражданской позицией. 2. Работа за пределами колледжа включает действия по формированию базы наставников из числа: – выпускников, заинтересованных в поддержке своего колледжа; – социальных партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров; – успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; – представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущей. База включает в себя: – базу выпускников; – базу наставников от социальных партнеров; – базу наставников из числа активных педагогов; – базу для формы; «обучающийся–обучающийся»
Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемым.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеипотенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в

	2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута (плана развития) наставляемого.
Запуск Программы наставничества	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: - встречу-знакомство; - пробную рабочую встречу; - встречу-планирование; - комплекс последовательных встреч; - итоговую встречу.	Мониторинг: – обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); – сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании периода наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии колледжа. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы; база потенциальных наставников; банк методических материалов; развитое сообщество колледжа

#### 4. Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска Программы с целью информирования и просветительства сообщества колледжа и ближайшего социокультурного окружения колледжа предусматривается презентация проекта Программы, его обсуждение в сообществе обучающихся, преподавателей, выпускников, родителей, партнеров в рамках «круглого» стола.

Ход реализации проекта будет отражаться на официальном сайте колледжа в разделе Наставничество

<https://zvezdny.spb.ru/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE.html>.

На этапе завершения Программы предусмотрена итоговая конференция.

Исходя из образовательных потребностей колледжа определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

### **Модель 1. «Обучающийся – обучающийся»**

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

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

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

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и колледжа;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.

#### **Портрет участников:**

**Наставник.** Активный обучающийся 3-4 курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель колледжных, городских, региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

#### **Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно- дезориентированный обучающийся 1-2 курсов, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

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

#### **Возможные варианты программы**

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

взаимодействие «успевающий – неуспевающий»:

- классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер – пассивный»:

- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный – равному»:



- обмен навыками, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;
- взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

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

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

#### **Модель 2. «Преподаватель-преподаватель»**

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

Также возможна форма взаимодействия возрастного преподавателя, находящегося в состоянии эмоционального выгорания и хронической усталости, с молодым коллегой с целью адаптации первого из них к новым условиям современной информационной среды

#### **Цели и задачи,**

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности, заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления преподавателя;
- оказать помощь возрастным преподавателям в адаптации к новым условиям организации обучения в смешанной форме

#### **Ожидаемые результаты.**

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

Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

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

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах обучающихся;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;  
рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **Портрет участников:**

**Наставник.** Преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

#### **Наставник-консультант:**

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

#### **Наставник-специалист:**

– опытный преподаватель того же направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

#### **Наставляемый.**

– молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

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

– возрастной преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической

– усталости.

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

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель-преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

взаимодействие «опытный преподаватель – молодой специалист»

– классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – преподаватель, испытывающий проблемы»

– конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «преподаватель-новатор – консервативный преподаватель»

– более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «опытный специалист – неопытный специалист»

– опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

### **Область применения.**

Форма наставничества «преподаватель-преподаватель» может быть использована как часть реализации в колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент

повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методических материалов.

### **Модель 3. «Работодатель – обучающийся»**

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

#### **Цели и задачи.**

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

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающегося:

- 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/специальности;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

#### **Ожидаемые результаты.**

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

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

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

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента обучающихся, успешно выполнивших компетентностно-ориентированные задания;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников колледжа.

#### **Портрет участников:**

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

#### **Наставляемый:**

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

Вариант 2. **Пассивный.** Дезориентированный обучающийся колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа.

#### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – обучающийся» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации обучающегося-наставляемого.

Представлены четыре основных варианта:

взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»,

□□ мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

взаимодействие «успешный профессионал – обучающийся, выбирающий профессию»

– краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся (группе обучающихся) возможности и перспективы конкретного места работы; взаимодействие «коллега – будущий коллега»

– совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель/продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»

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

#### **Область применения**

Модель «работодатель – обучающийся» может быть реализована в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности, в виде программы дуального обучения, проектной деятельности, бизнес-проектирования, ярмарки вакансий, конкурсов проектных работ обучающихся, дискуссий, экскурсий на предприятия, краткосрочных и долгосрочных стажировок.

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

**Примерные индивидуальные планы развития  
наставляемых под руководством наставников**

**Модель «педагог – педагог»**

<b>№</b>	<b>Задание, действия</b>	<b>Период выполнения</b>	<b>Планируемый результат</b>
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления (для молодого педагога, нового специалиста)</b>			
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.		Перечень компетенций, требующих развития.
2	Провести диагностическую /развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития.		Перечень тем консультаций с наставником.
3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий Раздела 2.		Меры преодоления профессиональных трудностей.
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления (для возрастных преподавателей)</b>			
1	Провести самодиагностику с целью определения приоритетных направлений развития		Перечень компетенций, требующих развития
2	Провести диагностическую/ развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития		Перечень тем консультаций с наставником
3	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий Раздела 2		Меры преодоления профессиональных трудностей
<b>Раздел 2. Вхождение в должность (для молодого педагога, нового специалиста)</b>			
1	Ознакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, программой развития, локальными нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность педагога и организацию учебно-воспитательного процесса		Обзор локальных актов
2	Изучить помещения колледжа (основные помещения, правила пользования): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и другие		Знание аварийных выходов, особенностей здания колледжа

3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство колледжа, педагоги, педагог-психолог, отдел кадров, бухгалтерия и другие		Направления взаимодействия и сотрудничества
4	Изучить официальный сайт колледжа, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Знание навигации по сайту
5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.), правила безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Обзор правил этики, служебного поведения, безопасности
6	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Знание методов анализа деятельности

**Раздел 2. Направления профессионального развития  
(для возрастных преподавателей)**

1	Изучить инструкции по направлению, которое вызывает затруднение (организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения)		Перечень и обзор инструкций, интернет-ресурсов
2	Перенять успешный опыт наставника по ориентации и работе на платформе дистанционного обучения		Знание навигации на интернет-платформе
3	Изучить правила и требования к созданию эффективного обучающего курса		Алгоритм создания обучающего курса
4	Сопровождение преподавателя по мере формирования контента курса учебно-методической документацией и электронными ресурсами		Сформированный контент обучающего курса
5	Принять участие в конкурсе электронных образовательных ресурсов или публикация опыта по использованию системы дистанционного обучения		Диплом (сертификат)

**Раздел 3. Профессиональное развитие начинающего преподавателя**

1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся колледжа		Знание и учет результатов психолого-
---	---	--	--------------------------------------

			педагогической диагностики
2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Знание методов планирования и целеполагания.
3	Познакомиться с планом воспитательной работы, успешным опытом организации внеаудиторной деятельности обучающихся колледжа.		Обзор активных форм организации внеаудиторной деятельности.
4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (подготовка и проведение родительских собраний, вовлечение во внеурочную деятельность)		Планы родительских собраний
5	Перенять опыт оформления документации (перечень, макеты, рекомендации), сопровождающей деятельность педагога; Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога		УМК по дисциплине, курсу, модулю; технологические карты занятий
6	Изучить формы и направления самообразования, успешный опыт организации профессионального развития преподавателя (использование возможностей ресурсных центров, площадок, ЦОПП)		План профессионального саморазвития
7	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами, в группе обучающихся и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Алгоритм эффективного поведения преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций, знание способов их профилактики
8	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности; подготовить публикацию/ конкурсную документацию.		Сертификат о публикации
9	Принять участие в конференции, конкурсе и т.д. с последующим анализом полученного опыта.		Диплом (сертификат) о победе (участии)
10	Рекомендовать прохождение курсов повышения квалификации по		Удостоверение о повышении

	преподаваемой дисциплине, курсу, модулю.		квалификации.
--	--	--	---------------

### Модель «работодатель – обучающийся»

№	Задание, действия	Период выполнения	Планируемый результат
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>			
1	Провести самодиагностику с целью определения приоритетных направлений профессионального развития.		Перечень компетенций, требующих развития
2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития		Перечень тем консультаций с наставником
3	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий Раздела 2		Меры преодоления профессиональных трудностей
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития обучающегося</b>			
1	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		Оценка личностного и профессионального потенциала
2	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Знание методов планирования и целеполагания
3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Повышение самооценки коммуникативных компетенций
4	Повысить успеваемость по дисциплинам		Средний балл не ниже 4.0
5	Пройти профориентационную программу		Результаты профессиональных тестов, профессиональных проб
6	Посещать кружок/секции, программу профессионального обучения, дополнительного профессионального образования		Документ, подтверждающий освоение программы
7	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Описание специфики производственной и управленческой деятельности предприятия



8	Войти в резерв на замещение вакантной должности на предприятии		Включен в резерв на замещение вакантной должности
9	Организовать и провести совместно с наставником мероприятие на базе предприятия-партнера		Конспект совместного мероприятия

### Модель «Обучающийся – обучающийся»

№	Задание, действия	Период выполнения	Планируемый результат
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>			
1	Провести самодиагностику с целью определения приоритетных направлений развития лидерских способностей.		Перечень компетенций, требующих развития
2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития		Перечень тем консультаций с наставником
3	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий Раздела 2		Меры преодоления личностных трудностей
<b>Раздел 2. Направления личностного и профессионального потенциала обучающегося</b>			
1	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		Оценка личностного и профессионального потенциала
2	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Знание методов планирования и целеполагания
3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Повышение самооценки коммуникативных компетенций
4	Повысить успеваемость по дисциплинам		Средний балл не ниже 4.0
5	Посещать объединения, программу дополнительного образования социально-гуманитарной, физкультурно-спортивной направленности (клуб, кружок, секция)		Документ, подтверждающий освоение программы

6	Изучить управленческие навыки и коммуникативные процессы (Колледж, организация-партнер)		Описание специфики управленческой деятельности Колледжа, организации
7	Войти в резерв на замещение вакантной должности лидера ученического управления (Совета обучающихся) в Колледже, организации-партнера.		Включен в резерв на замещение вакантной должности
8	Организовать и провести совместно с наставником мероприятие на базе Колледжа, организации-партнера.		Конспект совместного мероприятия

### 5. Мониторинг эффективности реализации программы

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в приложении к Целевой модели.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения в колледже, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

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.

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

#### **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 тандемов.

#### **Задачи:**

- выявление взаимной заинтересованности 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.

Результаты второго этапа мониторинга предоставляются в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа 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.

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

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

Следует привлекать выпускников колледжа к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников колледжа, организаций-партнеров, волонтерских и благотворительных

организаций, социальных сетей; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставников колледже возможны:

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

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества и региона.

Возможны следующие виды поощрений наставников:

**студентов, выполняющих функции наставничества:**

объявление благодарности администрацией колледжа, награждение грамотой колледжа, ходатайство перед учредителем о награждении, благодарственные письма

**родителям студентов-наставников, педагогам или иным наставникам из числа родителей или социальных партнеров за выполняющих функции наставничества:**

объявление благодарности администрацией колледжа, награждение грамотой колледжа, ходатайство перед учредителем о награждении, установление стимулирующих выплат в соответствии с имеющимся локальным актом колледжа.

Создание в системе наставничества колледжа иерархии наставников позволит повысить лояльность участников и установить дополнительную систему мотивации.

Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное или материальное выражение результата (поощрение, определенные баллы).
- персональные рейтинги, в котором каждый участник программы может видеть свой результат;
- групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на сайте колледжа.

**Приложения**

**Приложение 1**

**Характеристика контингента СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»**

№	Показатель	Значение	
		Факт на 01.09.2020	Прогноз на 30.06.2021
	<b>Численность обучающихся, чел.</b>		
	из них:		
	обучающихся на «4» и «5», чел.		
	входящих в состав органов самоуправления колледжа, чел.		
	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.		
	состоящих на профилактических учетах, чел.		
	<b>Численность педагогических работников, чел.</b>		
	в том числе:		
	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.		
	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.		
	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.		
	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.		
	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.		
	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.		
	<b>Количество партнеров колледжа</b> (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»		
	<b>Численность родителей</b> (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности колледжа		
	<b>Иные субъекты</b> , принимающих активное участие в деятельности колледжа		

**Приложение 2**  
**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»**  
**на 2020-2021 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b></p>	<p>1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов</p>	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	<p>Сентябрь 2020</p>	<p>Директор, проектная группа</p>
<p>2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, общества о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<p>3) Подготовка</p>	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися колледжа с целью информирования о программе наставничества (классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте колледжа.</p> <p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели</p>	<p>Октябрь 2020</p>	<p>Директор, проектная группа</p>

	<p>нормативной базы реализации целевой модели наставничества в колледже</p>	<p>наставничества в колледже».</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в колледже.</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели наставничества.</p> <p>3.4. Назначение куратора Программы наставничества колледжа.</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>		<p>проектная группа</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Сбор данных о наставляемых</p>	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента колледжа.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	<p>Октябрь 2020</p>	<p>Куратор, проектная группа</p>
<p>Формирование</p>	<p>Составление старт-</p>	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным</p>	<p>Ноябрь 2020</p>	<p>Куратор,</p>

базы наставников	листа наставников	<p>параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>4. Формирование базы наставников</p>	Декабрь 2020	Куратор, социальный педагог	проектная группа
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)</p>	Декабрь 2020	Куратор, социальный педагог	
Формирование тандемов/ групп		<p>1. «Круглый» стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения «круглого» стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах.</p> <p>5. Закрепление тандемов/групп приказом директора</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего тандем, продолжить поиск наставника</p>	Декабрь 2020	Куратор, социальный педагог	
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p>	Январь-июнь 2021	Куратор	



<p>Завершение работы Программ наставничества на 2020-2021 учебный год</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым  4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.  5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.  6. Регулярная обратная связь от участников программы  7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.  8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	<p>Июнь 2021</p>	<p>Куратор,  проектная группа</p>
		<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.  2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.  3. Приказ о поощрении участников наставничества деятельности. Благодарственные письма партнерам.  4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.  6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.  7. Проведение конкурса внутри колледжа.  8. Оформление итогов и процессов совместной работы в</p>		

		<p>рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организационных партнеров</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	--	--	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программы:

1) обучающихся:

- не менее 5% в 2020-2021 году;
- не менее 10% в 2021-2022 году;
- не менее 15% в 2022-2023 году;
- не менее 20% в 2023-2024 году;
- не менее 25% в 2024-2025 году;

2) педагогических работников:

- не менее 10% в 2020-2021 году;
- не менее 20% в 2021-2022 году;
- не менее 30% в 2022-2023 году;
- не менее 40% в 2023-2024 году;
- не менее 50% в 2024-2025 году.

Приложение 3

Примерная форма базы наставляемых

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы

Примерная форма базы наставников

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставителя	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставителя	Форма наставничества	Место работы/учебы наставителя	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

СОГЛАСИЕ НАСТАВНИКА НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Я, \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество полностью)

Место работы/учебы в настоящее время (в соответствии с Уставом организации):  
\_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Дата рождения (число, месяц, год): \_\_\_\_\_

Ученая степень \_\_\_\_\_

Отраслевые награды \_\_\_\_\_

Домашний телефон (с кодом) \_\_\_\_\_ Сотовый телефон \_\_\_\_\_

Адрес электронной почты: \_\_\_\_\_ В

соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных:

– фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, гражданства, домашнего адреса, номеров телефонов, адреса электронной почты, с целью формирования регламентированной отчетности (на бумажных носителях);

– фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, с целью размещения в региональной базе данных о наставниках;

– фамилии, имени, отчества, места работы, с целью размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте колледжа.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение.

Действия с персональными данными автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее письменное согласие действует до \_\_\_\_\_ года.

Согласие может быть отозвано в письменной форме.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Подпись                      Расшифровка подписи

СОГЛАСИЕ РОДИТЕЛЯ/ЗАКОННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ НА ОБРАБОТКУ  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО

Я, \_\_\_\_\_,  
(ФИО родителя или законного представителя) паспорт \_\_\_\_\_ выдан  
\_\_\_\_\_, (серия, номер) (когда и кем  
выдан) \_\_\_\_\_

(в случае опекуна указать реквизиты документа, на основании которого  
осуществляется опека или попечительство) являясь законным представителем  
несовершеннолетнего

\_\_\_\_\_,  
(ФИО несовершеннолетнего) принадлежащего мне \_\_\_\_\_, зарегистрированного по  
адресу: \_\_\_\_\_

даю свое согласие на обработку в \_\_\_\_\_  
персональных данных несовершеннолетнего, относящихся исключительно к  
перечисленным ниже категориям персональных данных:

фамилия, имя, отчество; пол; дата рождения;

образовательная организация;

информация о результатах конкурса.

Я даю согласие на использование персональных данных несовершеннолетнего  
исключительно в следующих целях: индивидуальный учет результатов, публикация  
списка наставляемых, а также хранение данных об этих результатах на бумажных и/или  
электронных носителях.

Настоящее согласие предоставляется мной на осуществление действий в  
отношении персональных данных несовершеннолетнего, которые необходимы для  
достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию,  
накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование,  
обезличивание, блокирование персональных данных, а также осуществление любых иных  
действий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Я проинформирован, что \_\_\_\_\_ гарантирует  
обработку персональных данных несовершеннолетнего в соответствии с действующим  
законодательством Российской Федерации как неавтоматизированным, так и  
автоматизированным способами.

Данное согласие действует до достижения целей обработки персональных данных  
или в течение срока хранения информации.

Я подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую по собственной воле и в  
интересах несовершеннолетнего.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Подпись Расшифровка подписи

**План работы (дневник) наставника**

План работы включает цели и задачи наставничества в каждой конкретной паре наставник-наставляемый:

план-задание наставников на весь период действия наставнической программы,  
лист самооценки с анализом собственной деятельности в процессе реализации наставнической программы и др.

**Примерная форма дневника наставника:**

*Титульный лист*

Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Колледж «Звёздный»  
СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»

**ПЛАН РАБОТЫ (ДНЕВНИК) НАСТАВНИКА**  
на период реализации программы наставничества  
с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Наставник \_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

Наставляемый \_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

Цель реализации наставнической программы:

Основные задачи:

Ожидаемые результаты:

*2 и последующие листы*

№	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Дата проведения мероприятия	Отметка о выполнении с анализом результата
1				
2				

*Заключительные листы*

Самооценка деятельности в процессе реализации наставнической программы (что получилось, над чем необходимо работать дальше)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Предложения о продлении (завершении) наставнической программы