**Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение Ярославской области**

**Любимский аграрно-политехнический колледж**

|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\ПЛ-47 Пречистое\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Word\rascPc94xkY.JPG | УТВЕРЖДЕНОПриказом директора ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа№ 224 /к от 20. 11. 2020 |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа**

**на 2020- 2024 г.г.**

|  |
| --- |
| РАССМОТРЕНА педагогическим советом20.11. 2020 гПротокол № 3 |

 г. Любим 2020 г

 СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. |

|  |  |
| --- | --- |
| Паспорт программы наставничества  |   |

 |  |
| 2. | Анализ текущего состояния деятельности. Содержание проблем и обоснование необходимости их решения |  |
| 3. | Цель и задачи программы наставничества |  |
| 4. | Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)  |  |
| 4.1 | Проект «Студент – студент»  |  |
| 4.2 | Проект «Педагог-педагог»  |  |
| 4.3 | Проект «Работодатель-студент»  |  |
| 4.4 | Проект «Педагог-студент»  |  |
| 5. | Ресурсное обеспечение программы наставничества  |  |
| 5.1 | Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества  |  |
| 5.2 | Кадровое обеспечение реализации программы наставничества  |  |
| 5.3 | Учебно-методическое обеспечение программы наставничества  |  |
| 5.4 | Финансовое обеспечение программы наставничества  |  |
| 5.5 | Материально-техническое обеспечение программы наставничества  |  |
| 6. | Этапы реализации Программы  |  |
| 7. | Ожидаемые результаты программы наставничества  |  |
| 8. | Мониторинг реализации программы наставничества  |  |
| 9. | Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации  |  |
| 10. | Термины и определения  |  |
| 11. | Заключение |  |

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы  | Программа наставничества ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа на 2020-2024 гг.  |
| 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»;  Нормативные документы Ярославской области;Локальные акты ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа |
| Разработчик программы  | Администрация, педагоги колледжа |
| Цель Программы  | Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов колледжа с использованием различных форм наставничества; Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.  |
| Задачи программы  |   улучшение показателей колледжа 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 и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;  создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, 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 – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь – октябрь 2020 г.) II этап – основной (октябрь 2020 года - декабрь 2023 гг.) а) формирование базы наставляемых. б) формирование базы наставников. в) отбор и обучение наставников. г) формирование наставнических пар/групп. д) организация работы наставнических пар/групп. III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничеств, анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.)  |
| Портфель проектов Программы  | Проекты: - «Студент – студент» - «Педагог – педагог» -«Работодатель-студент» -«Педагог-студент»  |
| Целевые индикаторы и показатели результативности программы | ***В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества***:1. Уровень удовлетворенности наставников в программах наставничества (опросный) – до 85 %
2. Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества (опросный) – до 85 %
3. Уровень заинтересованности и включенности участников программы

***В области развития кадрового потенциала***  1 Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в колледже, вошедших в наставнические программы в роли наставляемых - до 100 %1. Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставников , - до 10 %
2. Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных программами наставничества, в том числе, с использованием дистанционных технологий , - до 50 %

***В области достижений обучающихся :***1. Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставляемого , - до 70 %
2. Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставников , - до 10 %
 |
|  Источники финансирования мероприятий/проектов Программы  | Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлечённых средств работодателей.  |
| Ожидаемые результаты Программы  | В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность: ***В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества***  Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные  Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.  Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства ***В области развития кадрового потенциала***  Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов  Сформированы потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.  Разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками; Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;  Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ. ***В области достижений обучающихся***  Формирование устойчивого интереса к выбранной профессии, желания продолжать обучение в ГПОАУ ЯО ЛАПК  Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.  Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.  Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.  Увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников*.* ***В области совершенствования системы управления:***  Измеримое улучшение показателей ГПОАУ ЯО ЛАПК в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;  Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;  Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;  Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между ГПОАУ ЯО ЛАПК и бизнесом, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников;  Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);  |
| Контроль за исполнением Программы  |  ГПОАУ ЯО ЛАПК реализует программу наставничества и обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), департамент образования Ярославской 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 колледжа. Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.  |
| Дата утверждения Программы  |  20.11.2020 г. |

II. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИХ РЕШЕНИЯ

 В колледже давно сложилась система обучения специалистов, рабочих и служащих, предусматривающая обязательное прохождение студентами производственной практики. Выполнение этой части обязательной программы позволяет ознакомить студента с его профессией в условиях производства и для ее реализации должна быть организована наставническая деятельность по отношению к студенту. Высококвалифицированный специалист с производства, выполняющий функции наставника, как правило, не имеет специальной педагогической подготовки. **Первая проблема**.

 Все абитуриенты, принявшие решение обучаться в ГПОАУ ЯО ЛЮбимском аграрно-политехническом колледже и ставшие его студентами, имеют личный опыт учебной деятельности в образовательных организациях города, области, других регионов со своими специфическими условиями. Адаптационный период первокурсника сложный, особое значение здесь имеет погружение студента в новые условия образовательной деятельности. От результата этого периода зависит качество и комфортность обучения, формирование личности и в конечном итоге – становление профессионала и гражданина. Важно сформировать у студента желание обучаться, трудиться, постоянно продвигаться вперед, мотивировать его на положительный результат учебной и профессиональной деятельности, укрепить в желании занять активную жизненную позицию. **Следующая проблема.**

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 со взрослым на основе доверия и взаимообогащения.

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

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

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

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

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,

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

 Проблемы студента колледжа, решаемые с помощью наставничества:

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

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

-низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, в основном целеполагания, планирования и навыков самореализации, пессимистичные ожидания; низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке;

 Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;

- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- студента, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

- студента с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

 Для колледжа наставничество позволяет получить следующие результаты*:*

* измеримое улучшение показателей ГПОАУ ЯО ЛАПК в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
* привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и бизнесом, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

 Реализация программы наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК опирается на следующие принципы:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 В основе концептуального обоснования необходимости внедрения программы наставничества в колледже лежат следующие положения:

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

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

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

III. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже.

1.2. Целью программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

* улучшение показателей колледжа 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 и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

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

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

2. Формирование базы наставляемых

3. Формирование базы наставников

4. Отбор и обучение наставников

5. Формирование наставнических пар/групп

6. Организация работы наставнических пар/групп

7. Завершение наставничества

 Реализация программы наставничества в колледже 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 (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы)

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

 Работу с внешней средой осуществляют:

-директор и администрация колледжа

- куратор программы наставничества внутри колледжа

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

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

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

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

 Работу с внутренней средой осуществляют:

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

- кураторы программы внутри колледжа;

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

 Управление программой осуществляют: куратор проекта – заместитель директора; руководители форм наставничества – заместители директора по УВР и УПР, старший мастер, преподаватели под руководством директора колледжа.

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

 Наставничество в колледже реализуется по следующим направлениям :

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

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

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

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

 В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;

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

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

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

- участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут быть руководители цикловых комиссий, члены методического совета, руководители подразделений колледжа, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников);

- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков;

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

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

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

 . При организации наставничества в колледже могут применяться формы наставничества:

- «Студент – студент» (Выпускник – студент)

- «Педагог – педагог»

- «Работодатель – студент»

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

 Реализация Программы наставничества в колледже будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствие с планами работы по трем формам наставничества, представленным ниже.

**4.1. Проект «Студент – студент»**

 Предполагает взаимодействие студентов ПОО, 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.

 **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»**

 **Вариант взаимодействия «лидер - пассивный», «благодарный выпускник-студент»**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающегося помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

**Задачи:**

1. раскрытие лидерских качеств наставляемого;

2. улучшение результатов учебы;

3. улучшение творческих и спортивных результатов

4. помощь в адаптации к новым условиям, в случае если студент новичок;

5. формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов;

6. рост посещаемости кружков, секций, внеурочных мероприятий;

7.снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Критерии отбора наставников**:

активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты;

- победитель внутриколледжных и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни колледж (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность);

- возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией;

- обладает широким кругозором, ответственный, целеустремленный, трудолюбивый.

**Ожидаемые результаты программы:**

 высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;

 улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;

 культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;

 совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к олимпиаде или проведение совместных конкурсов.

**Примерная программа работы наставника с наставляемым**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Мероприятие | Деятельность наставника | Планируемый результат | Сроки |
| 1. | Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов .  | Собеседование, анкетирование Выявление потенциальных наставляемых и их проблем  | Знакомство с программой и наставниками  |  сентябрь |
| 2. | Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы.  | Совместное формирование целей на ближайший период работы  | Создание карты будущей работы, -примерный план и формат встреч.  | сентябрь |
| 3. | Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью  | Представление опыта работы прошлых лет, эффективной работы других пар | Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.  | сентябрь-октябрь |
| 4. | Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях  |   | УчастиеНаставляемых во внутриколледжных мероприятиях |  В соответствии с Планом работы колледжа |
| 5. | Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.  |  | ПривлечениеНаставляемых к участию в мероприятиях различного уровня | В соответствии с Рабочей программой воспитания. В течение всего периода действия программы наставничества |
| 6. |  Анализ и подведение итогов реализации программы  | Подготовка отчетов  |  |  Окончание программы |
|  |  |  |  |  |

**4.2. Проект «Педагог – педагог»**

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

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА - «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»**

**Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»**

 Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

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

 Наставник может иметь одновременно не более трех подшефных молодых специалистов.

 **Цель:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

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

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

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

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

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении

- опыт воспитательной и методической работы;

- стабильные результаты в работе ;

- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет



**Ожидаемые результаты**

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у каждого молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.
* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**Среди оцениваемых результатов**

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик 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 развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

**Наставляемый.**

**-**Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

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

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

**Возможные варианты организации наставничества:**

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

Основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

**Организация наставнических пар в ГПОАУ ЯО ЛАПК**

1. Педагог наставник- молодой педагог, выпускник педагогического ВУЗА
2. Педагог наставник- молодой педагог, выпускник не педагогического ВУЗА
3. Педагог- наставник – молодой специалист, пришедший из др. организации (преподаватель спец.дисциплин)
4. Педагог- наставник- мастер производственного обучения, пришедший с производства
5. Педагог- наставник- мастер п\о, перешедший из преподавателей
6. Педагог- наставник – мастер п\о, поменявший специфику деятельности
7. Педагог-наставник- мастер п\о, выпускник колледжа
8. Педагог-наставник – для классных руководителей

 **Наставнические практики для молодых специалистов-педагогов в ГПОАУ ЯО ЛАПК**

В ГПОАУ ЯО ЛАПК существует комплекс наставнических практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога:

 Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения. У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

 Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

1. **«Школа начинающего педагога»:**

Главная практика наставнического сопровождения молодых специалистов в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже - «Школа начинающего педагога» (далее ШНП). Занятия в Школе дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

**Цель работы ШНП**: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

**Задачи ШНП**:

- адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса в ГПОАУ ЯО ЛАПК;

- развитие профессионально-педагогических компетенций молодых педагогов;

- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении учебно-программной документации;

 - удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;

- стимулирование профессионального самовыражения, раскрытие творческого потенциала «новичков».

Программа Школы начинающего педагога рассчитана на 3 года. Занятия проводятся по следующим модулям:

1.Образовательные технологии и ведение документации

2.Моделирование процесса обучения

3.Моделировапние воспитательного процесса

4.Развитие профессиональной компетентности

Продолжительность каждого модуля своя, и обязательное прохождение всех для каждого конкретного молодого педагога не является неизбежным.

 **Формы организации занятий в «Школе начинающего педагога» в ЛАПК**: семинары, практикумы, дискуссии, мастер-классы, деловые игры, консультации

**2. Взаимопосещение учебных занятий:**

 В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые педагогу со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие «новички» испытывают затруднения при объяснении материала, у них наблюдается отсутствие взаимопонимания с коллегами Все это - далеко не полный перечень проблем, подстерегающих «новичка» на этапе организации образовательного процесса. Этих и многих других проблем в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

 В этих условиях взаимопосещение учебных занятий специалистами является одним из самых главных направлений проекта наставничества по направлению «педагог-педагог», потому что:

- посещение учебных занятий опытных педагогов молодыми педагогами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

 - посещение учебных занятий молодых специалистов позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий «новичка», помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

Существует еще одна проблема, с которой регулярно сталкиваются «новички» – конфликт с родителями обучающихся. Молодой специалист для современного родителя не обладает авторитетом, и заведомо не располагает способностями к воспитанию и обучению их детей. Зачастую «новичку» бывает трудно сдержать напор родителей, желающих отслеживать каждый миг, который их дети проводят на занятиях. Это неприемлемо!

 Здесь молодой педагог может найти поддержку в лице наставника и психологической службы колледжа. Опытные коллеги всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку молодого специалиста у студентов.

**3. Конкурсы педагогического мастерства:**

 Конкурсы профессионального мастерства для молодых специалистов в треке наставничества «педагог-педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. «Менторы», «компетентностные лидеры» и «интерны» оказывают особую поддержку «новичкам», которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

 Во-первых, чтобы отучить бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе.

 Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

 Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливость и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Педагогом движут следующие мотивы:

- желание познакомиться с опытом других педагогов

- желание побороть профессиональные страхи и укрепить профессиональные компетенции

- желание повысить педагогическое мастерство

-приобрести определенный профессиональный статус, получить признание в педагогическом сообществе

 Изначально вынужденная работа в конечном итоге приносит удовлетворение и осознание того, что намечены пути для дальнейшего профессионального роста.

 Профессиональные педагогические конкурсы в треке наставничества «педагог-педагог» в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже позиционируются как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», «новички» отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт своих опытных коллег.

1. **Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического советов**):

 Как показывает опыт ГПОАУ ЯО ЛАПК транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях методических объединений и педагогического совета молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью.

 Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. Экономиться время на поиск информации, быстрее находятся новые подходы к передаче знаний что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете качество образования выигрывает.

 Так, методические объединения в ЛАПК, в рамках которых педагоги одной или смежных специальностей регулярно обмениваются опытом в своей сфере деятельности, где молодой педагог быстрее усваивает профессиональные секреты по своему направлению и предлагает иной раз свежие и инновационные решения по организации образовательного процесса.

 Заседания педагогического совета в учреждении, в отличие от общеобразовательных организаций носят открытость и имеют демократическую форму обмена информацией (в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже давно ушли от практики «показательности выступлений»). В рамках заседания педагогического совета «новички» могут увидеть ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег по какому бы направлению тот не работал.

**Область применения**.

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Мероприятие | Деятельность наставника | Планируемый результат | Сроки |
| 1. | Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО  | Познакомить наставляемого с ОО, ее структурой с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Познакомить с коллективом.Помочь изучить сайт ОО, навигацию по разделам и особенностям заполнения страниц  | Быстрая адаптация в коллективе, плавное вхождение в коллектив. Минимилизация проблем с поиском нужных кабинетов, нужных людей, нужной информации.  | Август-сентябрь |
| 2. | Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО  | Изучение вместе с наставляемым документов. Ответ на проблемные вопросы |  | сентябрь |
| 3. | Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, бухгалтерия, библиотека  |  | Быстрая адаптация в коллективе, плавное вхождение в коллектив | сентябрь |
| 4. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста  | Составление анкеты-опросника, подготовка методических материалов. Подбор методик. Собеседование | Создание индивидуального плана Молодого специалиста  | сентябрь |
| 5. | Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов.  | Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО..  | Компетентность Молодого специалиста при работе с документами  | сентябрь |
| 6. | Обучение разработке и ведению учебно-программной документации |  Обучение составлению рабочей программы Обучение правилам заполнения журналов, дневников, отчетной документации | Компетентность Молодого специалиста при работе с документами  | сентябрь |
| 7. | Ознакомление с Индивидуальным планом педагога  | Разработка индивидуального плана педагога  | Наличие индивидуального плана педагога  | сентябрь |
| 8. | Оказание методической помощи наставником  | Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой  | Описание методической темы  |  Октябрь-ноябрь |
| 9. | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС  | Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока  | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока  | В течение работы Программы |
| 10 | Проведение открытого мероприятия  | Помощь в разработке открытого занятия | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока, преодоление страха и дискомфорта при проведении открытых мероприятий  | В течение работы Программы |
| 11 | Организация продуктивной деятельности  | Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и ЛЗ, программы внеаудиторной самостоятельной работы и др..  | Методические продукты  | В течение работы Программы |
| 12 | Участие в мероприятиях различного уровня  | Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно..  | Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно  | В течение работы Программы |
| 13 | Выступление по методической теме на совещаниях, семинарах, методических объединениях и пр. | Помощь в анализе работы над темой, подготовке выступлений | Компетентность молодого педагога при освещении своего опыта работы, взаимодействие с коллегами, продоление страха и неуверенности при публичных выступлениях, адекватное принятие критических замечаний и наставлений. | В течение работы Программы |
| 14 | Повышение квалификации | Оказание помощи в правильном выборе курсов ПК. Стимулирование молодого педагога к самосовершенство-ванию и участию в различных семинарах, мастер-классах, стажировочных мероприятиях | Повышение профессиональной компетенции | В течение работы Программы |
| 15. | Участие молодого педагога в конкурсах, грантах, олимпиадах, смотрах | Оказание методической профессиональной помощи при разработке конкурсных материалов, презентаций, выступлений | Повышение мотивации молодого специалиста к профессиональному росту компетентности. Самосовершенствование. Осознание значимости себя как педагога | В течение работы Программы |
| 16. | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации  | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников . Помощь в подготовке аналитических отчетов и проведению аттестационных мероприятий | Повышение категории  | Третий год работы |
| 17. | Подведение итогов реализации программы | Сбор отчетов, итоговое собеседование. Подготовка отчета для куратора программы | Желание продолжить работу в коллективе.Полная адаптация молодого специалиста.Освоение профессиональных компетенцийЛичностный рост педагога Заинтересованность в развитии организации. |  Май 2024 г |

**4.3. Проект «Работодатель-студент»**

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

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ»**

**Вариант взаимодействия «работодатель – будущий сотрудник»,**

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

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

**Задачи:**

1. помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

2. повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;

3. повышение уровня профессиональной подготовки студента;

4. ускорение процесса освоения основных навыков профессии;

5. содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

6. развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

**Критерии отбора наставников и наставляемых**:

- неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;

- активной жизненной позицией, высокой квалификацией;

- имеет стабильно высокие показатели в работе;

- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;

-обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге

**Ожидаемые результаты программы:**

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

 Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент 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 студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

 **Среди оцениваемых результатов**:

- улучшение образовательных результатов;

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;

- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем;

- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников колледжа.

**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 студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник колледжа.

**Наставляемый**

**Вариант 1. Активный.** Проактивный студент колледжа, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

**Вариант 2. Пассивный.** Дезориентированный студент колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа.

**Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента -наставляемого. Представлены четыре основные варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы

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

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

**Область применения** в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности.

В колледже: проектная деятельность, бизнеспроектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

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

Примерная программа работы наставников со студентами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Содержание работы |  сроки |
| 1. | Доведение информации до участников программы  | сентябрь |
| 2. | Организация отбора и обучения наставников  | Сентябрь-октябрь |
| 3. | Трудоустройство на производственную практику студентов  | В течение года |
| 4. | Трудоустройство студентов выпускных курсов на работу  | Июнь |

**Сообщество благодарных выпускников**

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

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

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

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

 Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим студентам ответственности за обучение и активное участие в жизни колледжа. Наставническая форма «студент – студент» в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою карьерную траекторию служат основой для эффективной взаимной поддержки студентов (и педагогов) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

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

V. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**5.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества**

 Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Ярославской области и ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа.

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».

 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 ГПОАУ ЯО Любимского аграрно-политехнического колледжа, утв. приказом от «5» октября 2020 г. № 317

**5.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества**.

 Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

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

- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

- вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;

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

 В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

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

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

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

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

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

 Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

- Формирование различными способами базы наставников.

 В задачи кураторов входит:

 сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц. Комплект материалов, необходимый для организации работы кураторов программы наставничества в колледже, представлен в Приложении 1 «Методические рекомендации и материалы для кураторов».

**5.3. Учебно-методическое обеспечение программы наставничества**

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

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

- методическая литература

- методические рекомендации по проведению анкетирования

- программы обучения групп наставников

 **5.4. 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 контролируют:

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

- кураторы программы внутри колледжа;

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

 Функции колледжа по реализации наставнических программ:

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

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

- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

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

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

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

**5.5. Материально-техническое обеспечение программы наставничества**

 При реализации программы наставничества используется материально-техническая база колледжа, предприятий-партнеров, работодателей.: (*кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские, библиотеки, ЭОР, ЦОР, объекты предприятий и пр*.)

VI. Этапы реализации программы

 Реализация программы наставничества в ПОУ включает три основных этапа:

**Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**

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

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне колледжа,

-собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

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

 На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества.

 Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

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

**Результатом этапа** является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

**Этап 2. Формирование базы наставляемых**

 Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем студентов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у студентов, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни колледжа, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

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

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

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

 **Этап 3. Формирование базы наставников**

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

 Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром.

 Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- студентов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций).

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- родителей студентов – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

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

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater;

- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);

- представители других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

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

- распространение информации о целях и задачах программы,

- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах,

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

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

- база выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих

 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку колледжа и

2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

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

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

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

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

 Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 1 « Мероприятия реализации программы наставничества в ГПОАУ ЯО Любимском аграрно-политехническом колледже

**Таблица 1. Мероприятия реализации программы наставничества в ГПОАУ ЯО ЛАПК**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Этап, сроки | Цели, задачи | Результат этапа | Работа внутри ПОО | Работа с внешним контуром |
| 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 | **Основной этап:**  |
| 2.1 | **Формирование базы** **Наставляемых** **Октябрь 2020г. - январь 2021г.**  | Выявлении 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, кураторы, педагоги-психологи, заведующие отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;  |  |
| 2.2 | **Формирование базы** **Наставников** **Октябрь 2020г. 2022г.**  | 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 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  |
| 2.3 | **Отбор и обучение** **Наставников** **Октябрь 2020г. - январь 2021г..**  | 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 эти 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, к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через другие образовательные организации, гранты, конкурсы)  |
| 2.4 | **Формирование** **наставнических** **пар / групп** **Октябрь 2020г. - январь 2021г.**  | Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.  | Общая встреча всех наставников и всех наставляемых. Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого  | - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар /групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;  | - привлечь психологов, волонтеров, сотрудников к формированию пар / групп;  |
| 2.5 | **Организация** **работы** **наставнических** **пар / групп** **октябрь2020г. - 2024г.**  | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.  | - встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча  | выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны 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  |  |
| 3. | **Завершение** **наставничества** **сентябрь2024г. – декабрь 2024г.**  | Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников  | Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества. Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом. Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества. Копилка лучших наставнических практик. Пополнение базы наставников.  | - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.  | - привлечь психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей других образовательных организаций, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров  |

VII.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

 **Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- наличие соответствующего психологического климата в колледже;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;

- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

**Среди оцениваемых результатов:**

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций-партнеров;

- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;

- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;

-количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

**Целевые индикаторы и показатели**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Целевые индикаторы | Достигнутое значение во 1 полугодии 2020 г  | Плановые показатели по годам |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1. | ***В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества***  |
| 1.1 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %  | 30 | 50 | 40 | 50 | 65 | 85 |
| 1.2 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)  | 30 | 50 | 55 | 60 | 70 | 85 |
| 1.3 | Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %  | Х | Х | Х | 30 | 45 | 50 |
| 1.4 | Доля наставников, прошедших обучение по программам дополнительного образования по программам обучения наставников | Х | Х | 30 | 60 | 80 | 100 |
| 2. |

|  |  |
| --- | --- |
| .  | ***В области развития кадрового потенциала*** |

 |
| 2.1 | Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в ПОУ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %  | 60 | 70 |  80 | 100 | 100 | 100 |
| 2.2 | Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %  | 2 | 3 | 5 | 7 | 9 | 10 |
| 3. | ***В области достижений обучающихся***  |
| 3.1 | Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %  | 5 | 10 | 30 | 45 | 60 | 70 |
| 3.2 | Доля обучающихся ПОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %  | Х | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

VIII. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

 Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

 Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1) Мониторинг качества реализации программы наставничества;

2) Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

**Этап 1. Мониторинг качества реализации программы наставничества**

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

 **Цели и задачи**

 Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

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

2. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования.

 По результатам опроса будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

 Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем реализуемым формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой - отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника.

Обусловлено это характером и формой вопросов.

 SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы

**Ожидаемые результаты**

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

**Среди оцениваемых результатов:**

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций-партнеров;

- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;

- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;

- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Этап 2. Мониторинг влияния программ на всех участников**

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

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

**Цели и задачи**

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

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

**Среди задач**, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

-взаимную заинтересованность сторон;

-научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

-экспериментальное подтверждение необходимости. выдвижения описанных выше требований к личности наставника;

- определение условий эффективного наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

-сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

**Ожидаемые результаты**

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- степени включенности студентов в образовательные процессы организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

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

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

**Среди оцениваемых результатов:**

- вовлеченность студентов в образовательный процесс;

- успеваемость студентов;

- сфера интересов студентов;

- ведущая ролевая модель;

- уровень сформированности гибких навыков;

- субъективное переживание счастья;

- субъективная оценка состояния здоровья;

- уровень личностной тревожности (для студентов);

- понимание собственного будущего (для студентов);

- эмоциональное состояние при посещении колледжа (для студентов);

- желание высокой успеваемости (для студентов);

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);

- удовлетворенность профессией (для педагогов);

- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

- успешность (для работодателей);

- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);

- ожидаемый/реальный уровень осведомлённости в профессии или организации у наставляемого (для работодателей);

- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);

- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

**Показатели эффективности внедрения наставничества в колледже**

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

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

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- наличие соответствующего психологического климата в колледже;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

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

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;

- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

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

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- повышение уровня позитивного отношения к учебе;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

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

IХ.КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества

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

 Х. Термины и определения

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

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

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает 3 новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор –** сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

 **Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**Эндаумент** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

 Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

 Внедрение программы наставничества в колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: "студент - студент", «педагог - педагог", "работодатель - студент".

 С Программой наставничества ознакомлены классные руководители и кураторы учебных групп, преподаватели, мастера производственного обучения, обучающиеся. Управление программой осуществляет проектный офис: куратор проекта –заместитель директора; руководители форм наставничества – руководители ПЦК, старший мастер, педагоги и мастера, под руководством директора колледжа.

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