

Министерство образования и науки Хабаровского края  
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

Согласовано со  
Студенческим Советом колледжа  
Протокол № 8  
« 02 » 02 2021 г.  
Председатель  
И. Рейтунен



Согласовано с  
Советом родителей  
Протокол № 39  
« 9 » 02 2021 г.  
Председатель  
Т.А. Горбунова

Согласовано с  
Советом колледжа  
Протокол № 4  
« 12 » 02 2021 г.

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
«КОМСОМОЛЬСКИЙ-НА-АМУРЕ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИЙ  
И СЕРВИСА»**

## 1. Пояснительная записка.

1.1. Настоящая целевая модель наставничества краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.2. **Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса».

1.3. В программе используются следующие понятия и термины.

**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 обстановке 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 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.

**Координатор** - 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.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**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, иницирует 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.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

### **Нормативные правовые акты международного уровня.**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

### 3. Задачи целевой модели наставничества

- Создание условий для развития наставничества в Колледже;
- Разработка и реализация программ наставничества;
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- Проведение внутреннего мониторинга удовлетворенности от реализации программ наставничества в Колледже;
- Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- Повышения престижности наставничества и развитие системы стимулирования наставнической деятельности.

### 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. 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.
2. Расширение действующих форм и направлений наставничества в Колледже.
3. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
6. Выполнение целевых показателей реализации федеральных проектов в области наставничества.

### 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Региональный орган управления образованием	Осуществление государственного управление в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Региональный институт повышения квалификации	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.



	<p>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.</p>
Колледж	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация программ наставничества.</p> <p>Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Координатор и кураторы	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Наставники	<p>Реализация наставнического цикла.</p>

## 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

### В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. 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.
2. 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.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию

программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

- ✓ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

- ✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

## 7. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от	Дорожная карта реализации наставничества.



программы наставничества	<p>потенциальных наставляемых.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p><b>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul> <p><b>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые испытывают потребность передать свой опыт.</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	Заполнены анкеты наставников. Составлена программа обучения наставников.
Организация хода наставнической	<ol style="list-style-type: none"> <li>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе.</li> </ol>	<b>Мониторинг:</b> Сбор обратной связи об удовлетворенности от

программы		реализации программы.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## 8. Формы наставничества в Колледже

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 4 возможные формы наставничества:

- Наставничество «Педагог – педагог»
- Наставничество «Педагог – обучающийся»
- Наставничество «Обучающийся – обучающийся»
- Наставничество «Работодатель – обучающийся»

### 8.1 Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся».

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

#### Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся – обучающийся».**

Наставник	Наставляемый
-----------	--------------



Кто может быть.	Пассивный	Активный
Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Социально или ценностно-дезорientированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением, не принимающие участие в жизни колледжа	Обучающийся с особыми образовательными потребностями. Нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

#### Возможные варианты программы наставничества «Обучающийся – обучающийся».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.

#### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Обучающийся – обучающийся».	Утверждение программы.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся.	Анкетирование. Создание и использование базы наставников.
Обучение наставников.	Утверждение и реализация программы обучения.
Проводится отбор наставляемых - обучающийся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Создание и использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Приказ об утверждении наставнических пар
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в студенческое сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников.	Награждение на общеколледжном мероприятии

#### 8.2 Форма наставничества «Педагог – педагог».

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»**

Наставник		Наставляемый	
		Начинающий педагог	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими	- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и
<p align="center"><b>Типы наставников</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Наставник - консультант</b></td> <td><b>Наставник предметник</b></td> </tr> </table>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник предметник</b>		



Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и начинающий педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	педагогами, родителями.	принципах образовательной организации. - Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания и хронической усталости.
---	--	-------------------------	--

#### Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
Наставничество «Опытный педагог – начинающий педагог»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Партнерское наставничество «Педагог – педагог»	Приобретение отдельных, необходимых для работы знаний, умений, навыков у коллег, более опытных в сфере формируемых компетенций.

#### Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогический совет. Утверждение директором.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Создание и использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Создание и использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Утверждение пар/ групп приказом
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете колледже.

### 8.3 Форма наставничества «Педагог – обучающийся»

**Цель** - успешное формирование у обучающихся компетенций в сфере реализации личностного потенциала.

**Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в студенческом коллективе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками.

#### Характеристика участников формы наставничества «Педагог - обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть. Неравнодушный педагог с активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками.	Социально активный обучающийся, в том числе, с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа.

#### Возможные варианты программы наставничества «Педагог - обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
Наставничество «Педагог – высокомотивированный обучающийся»	Создание дополнительных условий для личностного роста и формирования карьерной стратегии у высокомотивированных обучающихся
Наставничество «Педагог – обучающийся -участник Чемпионата WSR»	Создание условий для более глубокого освоения профессиональными компетенциями, приобретения профессионального опыта, формирования карьерной стратегии и адекватной самооценки у обучающихся



Наставничество «Педагог – обучающийся с инвалидностью и ОВЗ»	Создание дополнительных условий для личностного роста, навыков социализации и формирования карьерной стратегии у обучающихся с инвалидностью и ОВЗ
Наставничество «Педагог – обучающийся группы риска»	Повышение мотивированности обучающихся к обучению, вовлечение в студенческое сообщество колледжа, повышение субъективной удовлетворенности от обучения в колледже

#### Схема реализации формы наставничества «Педагог - обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог - обучающийся».	Педагогический совет. Утверждение директором.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Создание и использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор учащихся: - высокомотивированных к обучению; - имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – с особыми образовательными потребностями	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Утверждение пар/ групп приказом
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество.	Анализ успеваемости. Участие в мероприятиях.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете колледжа.

#### 8.4 Форма наставничества «Работодатель – обучающийся»

**Цель** - успешное формирование у обучающихся компетенций в профессиональной сфере, формирование успешной карьерной стратегии обучающегося.

**Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации обучающегося к учебе и профессиональной деятельности, саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в

- студенческом коллективе.
2. Успешное трудоустройство по профессии/специальности.
  3. Успешная адаптация выпускников на рабочем месте.

#### Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть.		
Неравнодушный, успешный представитель организации-работодателя с активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками.	Социально активный обучающийся, в том числе, с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа.

#### Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Профессионал – обучающийся»	успешное формирование у обучающихся компетенций в профессиональной сфере, формирование успешной карьерной стратегии обучающегося

#### Схема реализации формы наставничества «Работодатель – обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме ««Работодатель – обучающийся»».	Педагогический совет. Утверждение директором.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Создание и использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор учащихся: - высокомотивированных к обучению; - имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – с особыми образовательными потребностями	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Утверждение пар/ групп приказом Возможна реализация флеш-наставничества, единовременные



	мотивирующие встречи с наставником.
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество.	Анализ успеваемости. Участие в мероприятиях.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете колледжа, направление благодарственного письма в адрес организации-работодателя .

## 9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

9.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

9.2. Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) выявление количественных показателей по реализации программ наставничества.

9.3. Методы мониторинга: мониторинг удовлетворенности программой наставничества осуществляется в форме онлайн-вопросника.

9.3. Мониторинг проводится по завершению наставнического цикла один раз в полгода, результаты мониторинга представляются в форме аналитической записки.

## 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

### Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на общеколледжном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа.