

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
ЯРОСЛАВСКИЙ КОЛЛЕДЖ СЕРВИСА И ДИЗАЙНА

СОГЛАСОВАНО:

Зам. председателя Совета колледжа



И.А. Ветеркова

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора ГПОАУ ЯО

Ярославского колледжа сервиса и дизайна



А.Е. Дубровина

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГПОАУ ЯО ЯРОСЛАВСКОМ КОЛЛЕДЖЕ СЕРВИСА И ДИЗАЙНА
на 2021-2024 гг.**

Ярославль
2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.....	3
II. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	8
III. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПРОЕКТЫ)	8
3.1. Форма наставничества «Педагог – педагог».....	10
3.2. Форма наставничества «Педагог – молодой специалист».....	12
3.3. Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся»	14
3.4. Форма наставничества «Педагог – обучающийся»	16
3.5. Форма наставничества «Работодатель-обучающийся»	18
IV. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	20
4.1. Нормативно-правое обеспечение программы наставничества	20
4.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества.....	21
4.3. Учебно-методическое обеспечение программы наставничества.....	22
4.4. Финансовое обеспечение программы наставничества.....	22
V. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	23
VI ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	26
VII МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	29
VIII РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ.....	31
Приложение 1 Дорожная карта реализации программы наставничества в ГПОАУ ЯО Ярославский колледж сервиса и дизайна на 2021 – 2024 гг.	32

I ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

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

Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) образовательной организации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности; • подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации; • раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории; • обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе; • формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей; • ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень; • сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития; • создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности; • выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию; • формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
Сроки и этапы реализации программы	<p>I этап - Подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь - октябрь 2021г.)</p> <p>II этап - Формирование базы наставляемых (ноябрь 2021 года -</p>

	декабрь 2023 года) III этап - Формирование базы наставников IV этап - Отбор и обучение наставников V этап - Формирование наставнических пар/групп VI этап - Организация работы наставнических пар/групп. VII этап - Завершение программы наставничества. (январь – июнь 2024 года)					
Формы наставничества	Педагог-педагог Педагог-молодой специалист Обучающийся-обучающийся Педагог-обучающийся Работодатель-обучающийся					
Целевые индекативные показатели реализации программы	Показатели	Ед.изм.	Сроки реализации целевых индикаторов			
			2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
	Доля подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	20	40	60	70
	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника	%	3	5	8	10
	Доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	20	40	60	70
	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	%	8	15	25	30
	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	%	50	60	70	85
	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	%	50	60	70	85
Объем и источники финансирования мероприятий программы	Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, средств попечительского совета ПОУ, привлечённых средств работодателей. Общий объём финансирования программы наставничества: 30000 руб.					

	<p>В том числе: бюджетное - _30000_ руб. внебюджетное - _0_ руб. привлеченные средства работодателей - 0 руб.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:</p> <p>В области развития кадрового потенциала колледжа, обеспечение непрерывной подготовки руководящих и педагогических кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> • увеличение количества руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям; • увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, освоивших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки по использованию информационных и коммуникационных технологий; • увеличение удельного веса численности педагогических работников образовательной организации, прошедших в предыдущем году повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку по вопросам получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ, в общей численности педагогических работников; • увеличение удельного веса преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год в форме стажировки в профильных организациях и предприятиях; • увеличение доли преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 35 лет; • увеличение количества преподавателей (мастеров производственного обучения), владеющих компетенцией на мировом уровне (сертифицированных экспертов Ворлдскиллс); • увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения имеющих «высшую» и «первую» категорию. <p>В области внедрения современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования (ТОП-50, ТОП-регион):</p> <ul style="list-style-type: none"> • увеличение удельного веса победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства,

	<p>обучающихся по программам СПО.</p> <p>В области создания условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • увеличение удельного веса студентов, обучающихся по программам СПО, занимающихся в спортивных секциях (помимо занятий по дисциплине «физическая культура» в рамках основной образовательной программы); • увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых сторонними организациями, к общему количеству студентов очной формы обучения; • увеличение удельного веса студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов; • увеличение доли студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования по очной форме обучения. <p>В области развития практики участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills:</p> <ul style="list-style-type: none"> • увеличение количества человек, ставших победителями и призерами региональных чемпионатов профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills; • увеличение количества компетенций регионального чемпионата WorldSkills; • увеличение количества человек, ставших победителями и призерами региональных чемпионатов профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills; • увеличение количества компетенций регионального чемпионата WorldSkills. <p>В области совершенствования системы менеджмента качества</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение качественной успеваемости студентов.
<p>Контроль за исполнением программы</p>	<p>Реализует совет колледжа ПОУ, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), Департамент образования и науки Ярославской области (внешняя экспертиза).</p> <p>Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.</p> <p>Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета ПОУ.</p> <p>Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.</p>

II. 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 Ярославский колледж сервиса и дизайна.

1.2. Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

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

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

- нормативно-правовое оформление программы в образовательном учреждении;

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

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

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Работу с внешней средой осуществляют:

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

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

- взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися для выбора куратора программы, создание базы наставников;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Работу с внутренней средой осуществляют:

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

Наставничество в ПОУ реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- методическое наставничество – наставничество методистов над педагогами;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и студентов - наставников над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills; участникам конкурсов и олимпиад различного уровня;
- социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;

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

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

Для успешной реализации программы наставничества в ПОУ предусматривается 5 форм наставничества.

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

При организации наставничества в ПОУ применяются следующие формы наставничества:

- педагог-педагог;
- педагог-молодой специалист;
- обучающийся-обучающийся;
- педагог-обучающийся;
- работодатель-обучающийся

Каждая из указанных форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

3.1. Форма наставничества «Педагог – педагог»

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

Форма наставничества	Педагог-педагог
Куратор	Методист
Участники формы наставничества	Наставляемые: <ul style="list-style-type: none">• молодой педагог, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет;• специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;• педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.
Сроки реализации	Сентябрь 2021 – июнь 2024 г.
Цели и задачи	Успешное закрепление на месте работы или в должности молодого педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи: <ol style="list-style-type: none">1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.2. Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.3. Ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

	<p>4. Привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.</p> <p>5. Ускорение процесса профессионального становления педагога.</p>
Планируемые мероприятия	<p>1. Оказание помощи в разработке учебно-методической документации (рабочая программа, оценочные материалы, методические указания).</p> <p>2. Проведение серии обучающих и практических семинаров по планированию, организации и анализу преподавательской деятельности.</p> <p>3. Взаимопосещение уроков, с последующим их анализом.</p> <p>4. Консультации по личностным вопросам с наставником.</p> <p>5. Оказание методической помощи во время прохождения аттестационных мероприятий.</p>
Планируемые результаты	<p>1. Высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.</p> <p>2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциалов.</p> <p>3. Положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.</p> <p>4. Получение новых компетенций педагогами-наставляемыми.</p> <p>5. Получение стимула и ресурса педагогами-наставляемыми для развития внутри организации и профессии.</p> <p>6. Повышение уровня удовлетворенности в работе.</p>
Оцениваемые результаты	<p>1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.</p> <p>2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме.</p> <p>3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах.</p> <p>4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</p> <p>5. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.</p>
Критерии (индикаторы) успешной реализации формы наставничества	<p>1. Повышение уровня самооценки наставляемого.</p> <p>2. Рост профессионального мастерства молодого специалиста.</p>
Портрет участников. Наставник	<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>
Портрет участников. Наставляемый	<p>Молодой педагог, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом</p>

	<p>месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог–педагог»</p>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей ПОУ и ресурсов наставника.</p> <p>Взаимодействие «опытный педагог – молодой – педагог», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p>Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.</p> <p>Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями.</p> <p>Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
<p>Область применения формы наставничества «педагог– педагог»</p>	<p>Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в ПОУ, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в ПОУ: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.</p>
<p>Риски реализации и пути их минимизации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставляемый не желает участвовать в некоторых мероприятиях, предусмотренных программой наставничества (индивидуальные мотивационные, убеждающие беседы). 2. Отсутствие взаимопонимания между наставником и наставляемым (проведение психологических тренингов)
<p>Объемы и источники финансирования</p>	<p>Бюджетных средств в объеме 6000 руб. Внебюджетных – 0 тыс. руб.</p>

3.2. Форма наставничества «Педагог – молодой специалист»

Предполагает взаимодействие выпускника с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку в личностном и профессиональном становлении, социализации в новой социальной среде.

Форма	Педагог-молодой специалист
--------------	----------------------------

наставничества	
Куратор	Методист
Участники формы наставничества	Наставляемые – молодой специалист, выпускник колледжа. Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.
Сроки реализации	Сентябрь 2021 – июнь 2024 г.
Цели и задачи	Оказание разносторонней помощи в личностном и профессиональном становлении выпускника, обеспечение успешной социализации выпускников в новой социальной среде. Задачи: 1. Трудоустройство молодых специалистов. 2. Содействие социализации наставляемых. 3. Выстраивание профессиональной карьеры молодых специалистов. 4. Помощь молодому специалисту в решении возникших трудных ситуаций. 5. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для каждого субъекта наставнической деятельности. 6. Развитие социального партнерства.
Планируемые мероприятия	Одноразовые встречи, консультации. Общение между наставником и наставляемым в режиме онлайн.
Планируемые результаты	1. Увеличение количества выпускников трудоустроенных по специальности. 2. Возможность выстраивания индивидуальной карьеры. 3. Повышение социальной активности и ответственности выпускников. 4. Преодоление профессиональных кризисов. 5. Успешный вход в профессию.
Оцениваемые результаты	1. Увеличение числа выпускников трудоустроенных по специальности. 2. Повышение уровня конкурентоспособности выпускника. 3. Методическая и консультационная поддержка. 4. Сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве потенциального работодателя.
Критерии (индикаторы) успешной реализации формы наставничества	1. Повышение уровня самооценки наставляемого. 2. Рост профессионального мастерства молодого специалиста.
Портрет участников. Наставник	Опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области воспитания, имеющий коммуникативные навыки и стремящийся помочь наставляемому в приобретении опыта.
Портрет участников. Наставляемый	Выпускник колледжа, начинающий преподаватель, мастер производственного обучения, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе колледжа или ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Выпускник колледжа, обладающий психологической и эмоциональной незрелостью, без опыта работы с отсутствием навыков по поиску работы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог– молодой специалист»	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – молодой специалист» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей рынка труда и ресурсов наставника.</p> <p>Взаимодействие «опытный педагог – трудоустроенный выпускник», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p>Взаимодействие «эксперт и советник – нетрудоустроенный выпускник», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.</p> <p>Взаимодействие «педагог-профессионал – выпускник студент ВУЗа», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями.</p>
Область применения формы наставничества «педагог– молодой специалист»	<p>Форма наставничества «педагог – молодой специалист» может быть использована как часть реализации в ПОУ, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.</p>
Риски реализации и пути их минимизации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Не достаточная активность наставляемого. 2. Ошибочный выбор профессии. 3. Отсутствие знаний наставляемого о рынке труда. 4. Непонимание принципов построения карьеры.
Объемы и источники финансирования	<p>Бюджетных средств в объеме 6000 руб. Внебюджетных – 0 тыс. руб.</p>

3.3. Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся»

Предполагает взаимодействие студентов ПОУ, 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	Обучающийся - обучающийся
Куратор	Методист
Участники формы наставничества	<p>Наставляемые - обучающиеся 1-2 курсов.</p> <p>Наставники – обучающиеся 3-4 курсов, выпускники.</p>
Сроки реализации	Сентябрь 2021 – июнь 2024 г.
Цели и задачи	<p>Создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявление и совершенствование способностей, стимулирование инициативы и творчества обучающихся, профилактика правонарушений.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разносторонняя поддержка и сопровождение обучающегося или

	<p>группы обучающихся, помощь в адаптации к новым условиям среды, подготовка к мероприятиям, подготовка и реализация проектов (программ) различной направленности.</p> <p>2. Помощь в реализации лидерского потенциала, улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов обучающихся, поддержка индивидуальной образовательной траектории обучающихся.</p> <p>3. Формирование и развитие социальных и профессиональных компетенций, метакомпетенций, эмоционального интеллекта у обучающихся в образовательной организации.</p> <p>4. Поддержка и сопровождение в процессе обучения и социализации обучающихся с различными особенностями здоровья</p> <p>5. Создание в колледже единой команды по формированию открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности и распространение позитивного опыта.</p>
Планируемые мероприятия	<p>1. Оказание помощи в адаптации к образовательному процессу в колледже.</p> <p>2. Оказание помощи в подготовке к промежуточной аттестации.</p> <p>3. Оказание помощи в подготовке и выполнении внеаудиторных самостоятельных работ.</p> <p>4. Совместное участие в конкурсах и олимпиадах различного вида и уровня.</p> <p>5. Совместное участие в мероприятиях колледжа.</p> <p>6. Оказание помощи в подготовке к чемпионату WorldSkills и др. конкурсам.</p>
Планируемые результаты	<p>Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</p>
Оцениваемые результаты	<p>1. Повышение успеваемости.</p> <p>2. Рост посещаемости внеурочной деятельности.</p> <p>3. Рост образовательных и творческих проектов.</p> <p>4. Снижение численности правонарушений среди обучающихся.</p> <p>5. Снижение конфликтов внутри коллектива.</p>
Критерии (индикаторы) успешной реализации формы наставничества	<p>1. Позитивная динамика образовательных результатов.</p> <p>2. Нормализация уровня тревожности.</p> <p>3. Оптимизация процессов общения.</p> <p>4. Повышение уровня самооценки наставляемого.</p> <p>5. Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.</p>
Портрет участников.	<p>Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления,</p>

Наставник	демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель ПОУ и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни ПОУ (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.
Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся–обучающийся»	Взаимодействие «успевающий - неуспевающий» классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов. Взаимодействие «лидер - пассивный» , психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; Взаимодействие «равный – равному» , в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Область применения формы наставничества «обучающийся–обучающийся»	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.
Риски реализации и пути их минимизации	1. Отсутствие желания наставляемых в оказании им наставнической поддержки (проведение разъяснительных бесед, создание мотивационных ситуаций). 2. Возникновение конфликтных межличностных ситуаций между наставляемым и наставником (проведение психологических тренингов).
Объемы и источники финансирования	Бюджетных средств в объеме 6000 руб. Внебюджетных – 0 тыс. руб.

3.4. Форма наставничества «Педагог – обучающийся»

Предполагает взаимодействие обучающегося с опытным неравнодушным педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку в повышении уровня адаптации обучающегося, вовлеченности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа.

Форма наставничества	Педагог-обучающийся
Куратор	Методист
Участники формы наставничества	Наставляемые – обучающиеся 1-4 курсов. Наставники – педагоги ОУ, классные руководители, социальный педагог.
Сроки реализации	Сентябрь 2021 – июнь 2024 г.
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Задачи: 1. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 2. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации. 3. Формирование благоприятных взаимоотношений в системе педагог-студент. 4. Помощь в освоении образовательной программы.
Планируемые мероприятия	1. Совместное участие в конкурсах и проектных работах. 2. Совместное участие в спортивных, творческих и социальных мероприятиях. 3. Проведение разъяснительных бесед, создание мотивационных ситуаций.
Планируемые результаты	1. Повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ПОУ. 2. Повышение уровня адаптации обучающихся.
Оцениваемые результаты	1. Повышение успеваемости обучающихся. 2. Снижение уровня тревожности обучающегося. 3. Отсутствие конфликтов в системе «педагог-обучающийся».
Критерии (индикаторы) успешной реализации формы наставничества	1. Хороший и высокий уровень успеваемости обучающихся. 2. Адекватная самооценка обучающихся.
Портрет участников. Наставник	Неравнодушный педагог - профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге. Обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ, отстраненный от коллектива.

	Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог–обучающийся»	Взаимодействие «лидер – пассивный» , психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель» , мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
Область применения формы наставничества «педагог–обучающийся»	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности. Возможно совместное участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.
Риски реализации и пути их минимизации	Нежелание наставляемых принимать наставническую помощь
Объемы и источники финансирования	Бюджетных средств в объеме 6000 руб. Внебюджетных – 0 тыс. руб.

3.5.Форма наставничества «Работодатель-обучающийся

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

Форма наставничества	Работодатель-обучающийся
Куратор	Методист
Участники формы наставничества	Наставляемые – студенты 3 и 4 курсов. Наставники – руководители практики от предприятия
Сроки реализации	Сентябрь 2021 – июнь 2024 г.
Цели и задачи	Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации. Задачи: 1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии,

	<p>самоопределения, личностного развития.</p> <p>3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента.</p> <p>4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии.</p> <p>5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.</p>
Планируемые мероприятия	<p>1. Прохождение производственной практики.</p> <p>2. Оказание консультативной помощи.</p>
Планируемые результаты	<p>Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования. Получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.</p>
Оцениваемые результаты	<p>Численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа.</p> <p>Улучшение образовательных результатов студента.</p> <p>Численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера.</p> <p>Увеличение процента студентов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию.</p>
Критерии (индикаторы) успешной реализации формы наставничества	<p>1. Высокий качественный показатель прохождения студентами практики.</p> <p>2. Положительные отзывы наставников - работодателей.</p>
Портрет участников. Наставник	<p>Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, способный и готовый делиться опытом.</p>
Портрет участников. Наставляемый	<p>Вариант 1. Активный. Проактивный студент ПОУ с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.</p> <p>Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент ПОУ, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно случайно) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри ПОУ.</p>
Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель–обучающийся»	<p>Взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории.</p> <p>Взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и</p>

	перспективы конкретного места работы; Взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.
Область применения формы наставничества «работодатель–обучающийся»	В рамках основной профессиональной образовательной программы или внеурочной деятельности. В ПОУ: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия.
Риски реализации и пути их минимизации	Затрудненность контроля за результативностью оказания наставнической помощи в период практики.
Объемы и источники финансирования	Бюджетных средств в объеме 6000 руб. Внебюджетных – 0 тыс. руб.

IV. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Нормативно-правое обеспечение программы наставничества

Нормативно-правое обеспечение программы наставничества:

- 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»;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 № 94;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р.

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 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. № 2403-р);

- Национальный проект «Образование»: проект ранней профориентации «Билет в будущее» в рамках Федерального проекта «Успех каждого ребенка»;
- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р);
- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Положение о наставничестве в ГПОАУ ЯО «Ярославский колледж сервиса и дизайна».

4.2. 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;
- разработка наставнических программ и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников;
- вовлечение работодателей в реализацию наставнических программ образовательной организации и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, участники или ведущие вебинаров и семинаров), склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности ПОУ 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.

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 образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за внедрение ЦМН и организацию всех этапов программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами:

1. База наставляемых.
2. База наставников.

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

4.3 Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

Педагогическим коллективом ПОУ ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

4.4. Финансовое обеспечение программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет внебюджетных средств.

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

Выполнение Программы контролируется советом ОУ.

Организация наставничества в ПОУ предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностного лица, ответственного за организацию и руководство наставничеством.

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

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ГПОАУ ЯО Ярославский колледж сервиса и дизайна:

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

Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в ПОУ включает 7 этапов:

Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 1 «Этапы реализации программы наставничества в ГПОАУ ЯО Ярославский колледж сервиса и дизайна».

V. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Таблица 1.

Этапы реализации программы наставничества
в ГПОАУ ЯО Ярославский колледж сервиса и дизайна

№ п/п	Этап, сроки	Цели и задачи	Результат этапа	Работа внутри ПОУ	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества Сентябрь 2021 г. – ноябрь 2021 г.	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).	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.
2	Формирование базы наставляемых Октябрь 2021 г. - декабрь 2021 г.	Выявление конкретных проблем у педагогов и студентов ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества.	База наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.	<ul style="list-style-type: none"> - информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, куратор, педагоги-психологи, заведующие отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. 	

3	Формирование базы Наставников Октябрь 2021 г. - декабрь 2021 г.	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	<ul style="list-style-type: none"> - информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске программы наставничества; - информировать коллектив и молодых педагогов о запуске программы наставничества; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов. 	<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников.
4	Отбор и обучение Наставников Ноябрь 2021 г.– Декабрь 2021 г.	Выявление наставников, входящих в базу, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.	<p>Результаты отбора: Анкеты со сведениями о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.</p> <p>Результаты обучения: Программа обучения, методические материалы в помощь наставнику, Обученные наставники под конкретные формы наставничества.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников; - организовать отбор и обучение наставников. 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; - привлечь ресурсы для организации обучения
5	Формирование наставнических пар / групп декабрь 2021 г.	Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.	<p>Общая встреча всех наставников и всех наставляемых.</p> <p>Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар /групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника; 	Привлечь психологов.
6	Организация	Закрепление гармоничных и	- встреча-знакомство;	- выбрать форматы взаимодействия для	Промежуточные

	работы наставнических пар / групп Декабрь 2021 г. - декабрь 2023 г.	продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	- пробная рабочая встреча; - встреча-планирование; - комплекс последовательных встреч; - итоговая встреча.	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.	результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.
7	Завершение наставничества январь 2024 г.- июнь 2024г.	Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества. Общая встреча всех наставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом. Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества. Копилка лучших наставнических практик. Пополнение базы наставников.	- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	- пригласить представителей организаций, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

VI ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества представлены в таблицах 2,3.

Таблица 2.

Показатели эффективности внедрения наставничества в ПОУ

Показатели	Ед.изм.	Сроки реализации			
		2021г	2022г	2023г	2024г
<i>Развитие кадрового потенциала техникума, обеспечение непрерывной подготовки руководящих и педагогических кадров</i>					
Количество руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям/специальностям	Чел.	4	5	6	6
Количество преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, освоивших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки по использованию информационных и коммуникационных технологий	Чел.	10	12	14	20
Удельный вес численности педагогических работников образовательной организации, прошедших в предыдущем году повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку по вопросам получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ, в общей численности педагогических работников	%	35	50	55	60
Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год в форме стажировки в профильных организациях и предприятиях	%	30	40	45	50
Доля преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 35 лет	%	28	30	31	32
Количество преподавателей (мастеров производственного обучения), владеющих компетенцией на мировом уровне (сертифицированных экспертов Ворлдскиллс)	Чел.	4	5	5	6
Количество преподавателей и мастеров производственного обучения имеющих «высшую» и «первую» категорию	Чел.	17	17	19	22
<i>Внедрение современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования (ТОП-50, ТОП-</i>					

<i>регион)</i>					
Удельный вес победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, обучающихся по программам СПО	%	10	12	14	16
<i>Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся</i>					
Удельный вес студентов, обучающихся по программам СПО, занимающихся в спортивных секциях (помимо занятий по дисциплине «физическая культура» в рамках основной образовательной программы)	%	30	45	50	55
Удельный вес студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых сторонними организациями, к общему количеству студентов очной формы обучения	%	80	85	85	87
Удельный вес студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов	%	58	60	60	65
Доля студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования по очной форме обучения	%	60	70	72	75
<i>Развитие практики участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills</i>					
Количество человек, ставших победителями и призерами региональных чемпионатов профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills	Чел.	8	10	10	12
<i>Совершенствование системы менеджмента качества</i>					
Повышение качественной успеваемости студентов	%	65	70	75	80

Целевые индикаторы реализации программы

Показатели	Ед. изм.	Сроки реализации			
		2021г	2022г	2023г	2024г
Доля детей в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	20	40	60	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставника	%	3	5	8	10
Доля преподавателей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	20	40	60	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	%	8	15	25	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	%	50	60	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	%	50	60	70	80

VII МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) Мониторинг качества реализации программы наставничества.
- 2) Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

Этап 1. Мониторинг качества реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на оценку качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый».

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

Задачи первого этапа мониторинга:

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

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

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и вне учебных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества специальности колледжа;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности, обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

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

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

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

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

Среди оцениваемых результатов:

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

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

VIII РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

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

**Дорожная карта
реализации программы наставничества
в ГПОАУ ЯО Ярославский колледж сервиса и дизайна
на 2021 – 2024 гг.**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Изучение нормативно-правовой базы внедрения наставничества в образовательной организации	Сентябрь - октябрь 2021 г.	Методист	Сформирована база нормативно-правовых документов. Разработан план внедрения наставничества в колледже.
2.	Издание приказа о введении Программы наставничества в колледже		Директор	Приказ
3.	Издание приказа о назначении куратора		Директор	Приказ
4.	Актуализация нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность наставничества в образовательной организации	Октябрь 2021 г.	Методист	Актуализировано Положение о наставничестве. Составлен План внедрения целевой модели наставничества в колледже на 2021-2022 г.
5.	Информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработка предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ОО, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ОО	Ноябрь 2021 г.	Зам.директора по УР куратор	Активное участие педагогического сообщества в реализации программы наставничества. Активное участие обучающихся образовательной организации в реализации программы наставничества. Активное участие организаций в реализации программы наставничества.
6.	Определение целей, задач и механизмов реализации форм наставничества «педагог – педагог»	Ноябрь 2021 г.	Зам.директора по УР, куратор	Составлен Паспорт программы

7.	Определение целей, задач и механизмов реализации форм наставничества «педагог – молодой специалист»	Ноябрь 2021 г.	Зам.директора по УР, куратор	Составлен Паспорт программы
8.	Определение целей, задач и механизмов реализации форм наставничества «педагог – обучающийся»	Ноябрь 2021 г.	Зам.директора по УР, куратор	Составлен Паспорт программы
9.	Определение целей, задач и механизмов реализации форм наставничества «работодатель – обучающийся образовательной организации»	Ноябрь 2021 г.	Зам.директора по УР, куратор	Составлен Паспорт программы
10.	Определение целей, задач и механизмов реализации форм наставничества «обучающийся – обучающийся»	Ноябрь 2021 г.	Зам.директора по УР, куратор	Составлен Паспорт программы
11.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Декабрь 2021 г.	Зам.директора по УР, куратор	Численность обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества соответствует целевым показателям.
12.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Декабрь 2021 г.	Зам.директора по УР, куратор	Определены формы наставничества
13.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители.	Декабрь 2021 г.	Куратор	Создание информационной базы о запросах наставляемых
14.	Анализ полученных данных. Формирование базы наставляемых.	Декабрь 2021 г.	Куратор	Сформирована база наставляемых
15.	Анализ полученных данных. Формирование базы наставников.	Декабрь 2021 г.	Куратор	Сформирована база наставников
16.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Декабрь 2021 г.	Куратор	Анализ базы наставников
17.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Декабрь 2021 г.	Куратор	Планирование работы наставнической деятельности
18.	Обучение наставников	Январь 2022 г.	Куратор	Оказание квалифицированной наставнической помощи
19.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Январь 2022 г.	Куратор	Высокий уровень удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества
20.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Январь 2022 г.	Куратор	Высокий уровень удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества

21.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Февраль 2022 г.	Куратор	Высокий уровень удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества
22.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп	Февраль 2022 г.	Куратор	Высокий уровень удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества
23.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Март 2022 г.	Март 2022 г. Куратор	Возникновение мотивации наставляемых в наставнической помощи
24.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Март 2022 г.	Куратор	Достижение планируемых результатов в процессе проведения конкретных мероприятий
25.	Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	Апрель 2022 г – декабрь 2023 г	Куратор	Достижение планируемых результатов в процессе проведения конкретных мероприятий
26.	Содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника	Апрель 2022 г – декабрь 2023 г	Куратор	Достижение планируемых результатов в процессе проведения конкретных мероприятий
27.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	По итогам каждого рабочего семестра	Куратор	Своевременное отслеживание результативности реализации проектов программы наставничества, выявления рисков реализации проекта
28.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2023 г.	Куратор	Достижение планируемых результатов в процессе проведения конкретных мероприятий
29.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Январь – февраль 2024 г.	Куратор	Оценивание уровня удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества
30.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Апрель 2024 г.	Куратор	Оценка результативности реализованной программы
31.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Май 2024 г.	Куратор	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для

				успешной личной и профессиональной самореализации
32.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Июнь 2024 г.	Куратор	Обобщение опыта реализации программы наставничества
33.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь 2024 г.	Куратор	Распространение опыта реализации программы наставничества
34.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь 2024 г.	Куратор	Распространение опыта реализации программы наставничества