РАССМОТРЕНО
педагогическим советом
ОГАПОУ «ВИТ»
«20» 01 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор ОГАПОУ «ВИТ»
_____ Волохова В.В.
приказ № 75 от «11» 02 2025 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Валуйский индустриальный техникум»

на 2025 – 2028 гг.

Валуйки, 2025

Оглавление

1. Общие положения. Паспорт программы 3
2. Концептуальные обоснования программы наставничества.....6
3. Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в техникуме.....7
4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.....9
5. Общие требования к структуре управления программой.....10
6. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в техникуме.....12
7. Целевая модель системы наставничества в техникуме.....14
8. Реализация целевой модели наставничества.....15

Приложения:

1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества
2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в техникуме
3. Формы базы наставляемых и наставников

1. Общие положения

1.1. Настоящая программа наставничества регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в техникуме. Ключевым показателем программы наставничества является - к 2028 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

1.2. Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в техникуме.

1.3. Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Валуйский индустриальный техникум»
Основание для разработки программы	1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ 2. Конституция Российской Федерации; 3. Гражданский кодекс Российской Федерации; 4. Трудовой кодекс Российской Федерации; 5. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»; 6. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»; 7. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»; 8. 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.);
Разработчики программы	Волохова В.В. – директор ОГАПОУ «ВИТ»; Сержанова А.С. – заместитель директора ОГАПОУ «ВИТ»; Васянович М. А. – методист.
Исполнители программы	Участники образовательного процесса ОГАПОУ «ВИТ»
Цели программы	1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для

	успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. 2. Формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. 3. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации
Задачи программы	**1.** Улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах. **2.** Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента, поддержка индивидуальной образовательной траектории. **3.** Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. **4.** Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения.
Этапы и сроки реализации программы	Программа реализуется в 3 этапа: 1 этап – подготовка условий для запуска программы наставничества; 2 этап – формирование базы наставляемых и базы наставников; формирование наставнических групп/ пар; 3 этап – организация работы наставнических групп/ пар; саморегулирование и корректирование деятельности
Целевые индикаторы и ожидаемые результаты	1. Доля преподавателей и мастеров п/о, вошедших в реализацию программы в роли наставника (не ниже 15%) 2025г. – 10% 2026г. – 15% 2027г. – 20% 2028г. – 25%

	2. Доля студентов, вошедших в реализацию программы в роли наставника (не ниже 25%) 2025г. – 10% 2026г. – 15% 2027г. – 20% 2028г. – 25% 3. Повышение эффективности системы образования через: улучшение психологического климата в техникуме и измеримое улучшение показателей: образовательных, спортивных, культурных.
Показатели эффективности внедрения программы	*В части оценки наставнической программы:* логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия; *В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности:* степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности; *Относительно изменений в личности наставляемого-участника:* улучшение и позитивная динамика образовательных результатов.
	По результатам внедрения программы наставничества: комплексное улучшение образовательных и экономических результатов; сформированность активной гражданской позиции

2. Концептуальные обоснования программы наставничества

2.1. В качестве концептуального обоснования целевой модели наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

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

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

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

2.2. Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности,** требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности

3. Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в техникуме

3.1. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

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

- **подростка**, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- **одаренного ребенка,** которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации;
- **студента профессиональной образовательной организации**, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

● **ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья**, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

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

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

3.3. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагогического работника в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого преподавателя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3.4. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри техникума сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого

сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для педагогического сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы техникум превращался в центр социума. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
2) доверительные отношения,
3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

3.5. Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

4.Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

4.1. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей техникума в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и техникума благодаря формированию устойчивых связей между образовательной организацией и бизнесом, потенциальному **формированию сообщества благодарных выпускников.**

4.2. Проблемы обучающегося техникума, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

4.3. Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в техникуме с привлечением обыкновенных студентов.

Среди основных проблем:

- не включенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

5. Общие требования к структуре управления программой наставничества

5.2. **Функции техникума** по реализации программы наставничества:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;
- участие в осуществлении персонифицированного учета детей и молодежи,
- участвующих в наставнических программах;

- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования.

5.3. Организация наставничества в техникуме предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в техникуме является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

5.4. Процесс реализации программы наставничества в образовательной организации предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении программы наставничества на уровне организации;
- протокол заседания Педагогического совета техникума;
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом;
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в техникуме;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп)

6. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в техникуме. (Таблица 1)

7. Целевая модель системы наставничества в техникуме. (Таблица 2)

Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в техникуме

№	Этапы	Работа внутри техникума	Работа с внешней средой
1.	**Подготовка условий для запуска программы наставничества**	- обеспечить **нормативно-правовое оформление** наставнической программы; - **информировать коллектив и студентов** о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; - сформировать **команду** и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, **ожидаемые результаты**; - создать **дорожную карту** реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние;	- определить заинтересованные в наставничестве **аудитории** в зависимости от выбранной формы наставничества; - **информиро**вать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;
2.	**Формирование базы наставляемых**	- **информировать** родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; - организовать **сбор данных о наставляемых** по доступным каналам (родители, кураторы, педагог-психолог), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;	
3.	**Формирование базы наставников**	- **информировать** коллектив, студентов и их родителей о запуске; - **собрать данные** о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов;	- взаимодействовать **с целевыми аудиториями** на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - **мотивировать** наставников;
4.	**Отбор и обучение наставников**	- разработать **критерии отбора** наставников под эти запросы; - организовать отбор и **обучение** наставников;	- привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; - найти **ресурсы для организации обучения** (через НКО, организации, гранты, конкурсы);
5.	**Формирование наставнических пар /групп**	- разработать **инструменты** и организовать встречи для формирования пар/групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару/ группу, продолжить поиск наставника;	- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар/ групп;
6.	**Организация работы наставнических пар/групп**	- выбрать **форматы взаимодействия** для каждой пары/ группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации/ материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать **сбор обратной связи** от наставников, наставляемых и	- промежуточные результаты программы **транслировать партнерам** программы/ медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы

		кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрения наставников.	
7.	**Завершение наставничества**	- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать **праздничное событие** для представления результатов наставничества, **чествования лучших** наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать **долгосрочную базу наставников**, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой	- привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; - **пригласить** представителей образовательных организаций, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; - **популяризировать** лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

Таблица 2. Целевая модель системы наставничества в техникуме

<table>
<tr><td colspan="4">Нормативно-правовое обоснование
Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества</td></tr>
<tr><td colspan="4">Концептуальное обоснование
Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.</td></tr>
<tr><td colspan="4">Механизмы реализации программы наставничества
- нормативно-правовое оформление программы в техникуме;
- планирование реализации программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами(материально-техническая база, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.</td></tr>
<tr><td colspan="4">Компоненты системы наставничества</td></tr>
<tr><td>Ценностно-смысловой</td><td>Содержательный</td><td>Технологический</td><td>Оценочно-диагностический</td></tr>
<tr><td>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.
Объект наставничества – процесс передачи опыта.
Субъекты: наставники и наставляемые</td><td>Работа
- с внешней средой;
- наставниками;
- наставляемыми;
- родителями;
- коллективом техникума</td><td>- интерактивные технологии;
- тренинговые технологии;
- проектные технологии;
- консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы;
- информационные технологии</td><td>Мониторинг и оценка параметров программы:
- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);
- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</td></tr>
<tr><td colspan="4">Ожидаемые результаты реализации программ наставничества</td></tr>
<tr><td colspan="2">Повышение эффективности системы образования через:
- измеримое улучшение показателей техникума: образовательных, спортивных, культурных;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/ карьерные траектории;</td><td colspan="2">- улучшение психологического климата в техникуме,
- создание сообщества готового оказывать ей поддержку;
- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона</td></tr>
</table>

8. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. ***Подготовка условий для запуска программы наставничества.*** Данный этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне техникума,
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

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

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества.

Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых– педагогов и обучающихся– и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

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

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

5.2. Формирование базы наставников и наставляемых

- **Формирование базы наставляемых**

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

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

измерения динамики изменений.

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

Результат: сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

- **Формирование базы наставников**

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа, как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- студентов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций).
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей студентов – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

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

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater;
- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров(возможно пересечение с выпускниками);
- представители других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

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

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы,
- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах,
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (soft skills).

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

- база выпускников: система, включающая успешных студентов/уже

- трудоустроенных выпускников, имеющих 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку своему техникуму и 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;
- база наставников от организаций-партнеров: система, включающая опытных профессионалов от предприятий и организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;
- база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в техникуме плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

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

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

5.3. Сообщество благодарных выпускников

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

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

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

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

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

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

5.4. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.

Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

a) Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате, когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого.

b) Закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для

тех наставляемых, кто остался без пары.

Результат этого этапа: сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

5.5. Организация мероприятий (планирование работы) по реализации наставнической программы

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство,
- пробную рабочую встречу,
- встречу-планирование,
- комплекс последовательных встреч ,
- итоговую встречу.

Организация мероприятий (планирование работы) по реализации наставнической программы основывается на Методологии (целевая модель) 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, изданную авторским коллективом под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, доктора психологических наук, профессора; Министерство Просвещения Российской Федерации и АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства».

5.6. Завершения программы: подведение итогов

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Результат: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности техникума, запущен процесс пополнения базы наставников.

Приложение 1

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительная динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные

Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкет (Методология (целевая модель) 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, изданную авторским коллективом под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, доктора психологических наук, профессора; Министерство Просвещения Российской Федерации и АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства»). Данное пособие располагает анкетами для первого и второго этапа мониторинга, в которых содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочными параметрами. Анкеты учитывают особенности требований ко всем реализуемым формам наставничества и являются уникальными для каждой формы.

SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы.

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций-партнеров наставника;
- процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или ПОО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

2) Мониторинг и оценка влияния программы наставничества на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлечённости обучающихся в образовательную деятельность; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 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 корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга является оценка и динамика:

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

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

Проводить оценку степени включенности участников программы в ее этапы, а также уровень личной удовлетворенности программой и

динамики развития различных навыков можно используя сборник материалов «Методология (целевая модель) 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», изданную авторским коллективом под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным дисциплинам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения техникума (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).