



МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области
«ВОЛГОДОНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГБПОУ РО «ВПК»)

УТВЕРЖДАЮ:
Приказ от «31» 03 2021 г. № 99-одн
Директор  О.В. Дидух



ПРОГРАММА
МНОГОУРОВНЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Волгодонский педагогический колледж»
на период с 2021 по 2024 гг.

г. Волгодонск, 2021

Содержание

1.	ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
2.	ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	7
3.	ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	8
4.	ТИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	9
5.	УРОВНИ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	10
6.	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ НАСТАВНИЧЕСТВА	11
6.1.	Форма наставничества «преподаватель – преподаватель»	11
6.2.	Форма наставничества «студент – студент»	13
6.3.	Форма наставничества «работодатель – студент»	15
6.4.	Форма наставничества «студент – школьник»	17
7.	РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	18
8.	ДИАГНОСТИКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ	19
9.	РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	20
	СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	21

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование программы</p>	<p>Программа многоуровневой модели наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Волгодонский педагогический колледж»</p>
<p>Период реализации</p>	<p>2021 - 2024 годы</p>
<p>Основания для разработки программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», ➤ Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», ➤ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», ➤ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 26 августа 2020 г. № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» (зарегистрировано Минюстом России от 11 сентября 2020г., регистрационный номер № 59784), ➤ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися), ➤ Трудовой кодекс РФ, ➤ Устав государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Волгодонский педагогический колледж» ➤ Программа развития государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Волгодонский педагогический колледж» на 2021-2024 годы
<p>Разработчики программы</p>	<p>Рабочая группа в составе:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Руководитель проекта; ➤ Администратор проекта;

<p>Цель и основные задачи программы</p>	<p>➤ Участники проекта.</p> <p>Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого, выявления и совершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях развития общества.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, молодого специалиста, начинающего педагога в сфере СПО, поддержка их индивидуальной образовательной траектории. 2. Создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. <p>Выявление и повышение у педагогических работников и обучающихся «сильной» (внутренней устойчивой) мотивации к творческой и профессиональной деятельности.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности. 5. Формирование личностных компетенций и активной гражданской позиции наставляемого. 6. 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.). 7. Формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и инновационных программах. 8. Помощь в преодолении подросткового кризиса, самоидентификации подростка, формировании жизненных ориентиров у обучающихся. 9. Создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры. 10. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки
--	--

	<p>в трудной жизненной ситуации).</p> <p>11. Формирование допрофессиональных навыков обучающихся общеобразовательных школ в различных областях знаний, умений и практических навыков через участие в профессиональных пробах и других мероприятиях колледжа по ранней профориентации.</p> <p>3. Развитие кадрового потенциала образовательной организации, создание условий для профессионального совершенствования педагогических работников с целью проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам Ворлдскиллс Россия.</p>
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Реализация программы многоуровневой модели наставничества в ГБПОУ РО «ВПК» рассчитана на 2021-2024 годы и включает в себя три основных этапа:</p> <p>➤ 1 этап (2021 г.) – Подготовительный. Разработка Программы: Определение целей и задач развития, путей их решения. Анализ направлений, подлежащих преобразованию. Подбор диагностических методик, направленных на отслеживание результатов внедрения Программы развития в образовательный процесс колледжа.</p> <p>Результат 1 этапа реализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Программа многоуровневой модели наставничества колледжа сформирована. – Согласование Программы с социальными партнёрами. <p>➤ 2 этап (2021-2024 гг.) – Практический. Реализация Программы: Совершенствование комплекса условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса, изменения в содержании и технологиях образовательного процесса. Обучение педагогов ГБПОУ РО «ВПК» и Ростовской области для реализации целевой модели наставничества. Обеспечение необходимого контроля над реализацией Программы многоуровневой модели наставничества, анализ эффективности проводимой работы в колледже.</p> <p>Результаты 2 этапа развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Проведение корректирующих действий по результатам мониторинга реализации Программы многоуровневой модели наставничества. – Достижение запланированных результатов по каждому из направлений наставничества в соответствии с программой. – Проведение научно-практических конференций, семинаров, педагогических советов с целью трансляции промежуточных

	<p>результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества.</p> <p>3 этап (2024г.) – Аналитический.</p> <p>Аналитика Программы:</p> <p>Анализ результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества.</p> <p>Обобщение и систематизация материалов, проверка эффективности преобразования приоритетных направлений, подведение итогов инновационной деятельности.</p> <p>Результаты 3 этапа развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Количественный и качественный анализ показателей индикаторов эффективности реализации Программы. – Оформление результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества в виде сборника аналитических материалов. – Отчет администрации колледжа на Конференции участников образовательного процесса.
<p>Основные направления реализации программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставничество по направлению «преподаватель – преподаватель». 2. Наставничество по направлению «студент – студент (группа студентов)». 3. Наставничество по направлению «работодатель - студент (студенты)». 4. Наставничество по направлениям «студент – школьник».
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Измеримое улучшение образовательных показателей студентов и слушателей в рамках освоения универсальных технологий передачи опыта, знаний, формирования навыков, повышение мотивации к получению профессии, успешного освоения профессиональных и общих компетенций, посредством общения с наставником, основанного на доверии и партнерстве. ➤ Измеримое улучшение личностных практико-ориентированных показателей педагогических работников колледжа (наставника и наставляемого), связанное с развитием гибких навыков совместной работы, повышением профессионализма, ликвидацией образовательного дефицита, в том числе в области цифровой грамотности. ➤ Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий, развитие профессионально значимых качеств через самообразование, непрерывное обучение. ➤ Сформирована эффективная система выявления, поддержки и развития профессиональных компетенций студентов колледжа для их дальнейшего участия в региональных, отраслевых, национальных чемпионатах (конкурсах) по профессиональному

	<p>мастерству «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Успешное прохождение ГИА студентами колледжа в форме демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Russia. ➤ Создана эффективная система участия работодателей в образовательном процессе. ➤ Расширены возможности доступа к получению качественного образования за счет применения различных образовательных технологий, в том числе с помощью организации дистанционного обучения и внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели обучения. ➤ Создана современная инфраструктура профориентационной работы, обеспечивающая сопровождение профессионального самоопределения, профессионального выбора обучающихся, трудоустройства и социально-профессиональную адаптацию выпускников по педагогическим специальностям. ➤ Создана доступная образовательная среда для социальной и трудовой адаптации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
--	--

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования необходимых профессиональных компетенций и развития личностных качеств (общих компетенций) начинающего педагога, студента в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого (наставник: преподаватель, студент-победитель чемпионатов WorldSkills Russia и др.).

Наставляемый – молодой специалист, начинающий педагог со стажем работы в колледже не более 2 лет, студент, слушатель, т.е. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и с его помощью и поддержкой решает конкретные общественные, личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает практические навыки.

Куратор - представитель администрации колледжа, руководитель структурного подразделения или педагогический работник колледжа, ответственные за реализацию одной из форм программы наставничества.

Программа наставничества - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого (группы наставляемых) в конкретных формах организации для получения ожидаемых результатов.

Дорожная карта – это структурированное описание поэтапной реализации практик наставничества, в котором прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические и др.), возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Метакомпетенции – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

3. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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

- **научности**, предполагает реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий;

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

- **стратегической целостности**, определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- **легитимности**, деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

- **комплексности**, предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества;

- **обеспечения суверенных прав личности**, предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- **аксиологичности**, включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения;

- **продвижения благополучия и безопасности** подростка (принцип «не навреди»), предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;

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

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

- **равенства**, этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- **многоаспектности**, предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

4. ТИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Выделяют следующие типы наставничества:

Традиционное личное наставничество. Личное наставничество подразумевает наставничество одного наставляемого одним наставником. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

Групповое наставничество. Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из пяти человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение.

Командное наставничество. В рамках командного наставничества несколько наставников работают с небольшими группами наставляемых.

Наставничество ровесниками. Наставничество ровесниками предоставляет молодым людям возможность развивать наставнические отношения со сверстниками или младшими по возрасту подростками. Например, студент 3-4 курса может быть наставником для студента или

группы студентов 1-2 курса в изучении дисциплин профессионального курса, практической подготовки или в организации досуговой деятельности. Такие молодые наставники служат образцом для начинающих, менее опытных студентов. Они требуют постоянной поддержки и тщательного наблюдения. Как правило, в рамках наставнических отношений сверстников наставник и наставляемый часто встречаются в течение семестра или всего учебного года.

Реверсивное (обратное) наставничество. Реверсивное наставничество создает долгосрочные двухсторонние рабочие отношения между членами коллектива разного возраста. В процессе реверсивного наставничества обе стороны (зрелое и молодое поколение педагогов колледжа) растут одновременно: одни – технически, другие – приобретая бесценный опыт. В процессе реверсивного наставничества молодые специалисты обучают своих коллег старшего возраста последним ИК-технологиям, обращению с современными гаджетами, вводят их в курс современных трендов.

Интернет-наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает взаимообмене опытного наставника с наставляемым через Интернет. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить образовательный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

5. УРОВНИ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Значимую роль в построении программы наставничества играет социальное партнерство, предполагающее интеграцию усилий различных специалистов и разных общественных институтов вокруг единого процесса наставничества. Интеграция здесь понимается как укрепление, восполнение целостности, процесс взаимодействия в решении имеющихся задач, сближение соратников, делающих одно дело, движение навстречу друг другу, стремление помочь и принять помощь, восполнить недостатки другой стороны и обогатиться за счет достоинств обеих сторон. Можно выделить несколько уровней становления социального партнерства:

- **Информационный уровень** - взаимный обмен информацией, выяснение стратегии и

тактик в совместной деятельности, формальное оформление договоренностей.

- **Организационно-методический уровень** - согласование планов, мероприятий и сроков деятельности, сфер совместной деятельности, способов определения ее результатов.

- **Уровень взаимодействия и сотрудничества** - конкретная совместная деятельность, построенная на согласованной ранее долгосрочной программе, организация единого образовательного пространства, способного расширить возможности каждого из социальных партнеров.

- **Уровень оценки деятельности и построения перспектив дальнейшего развития сотрудничества** - подведение итогов социального партнерства, обобщение результатов, постановка новых целей и задач.

Таким образом, основной результат наставнической деятельности - продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

- трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.

- выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности;

- педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);

- создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности наставляемого.

6. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель»

Куратор модели наставничества:	➤ Преподаватель ГБПОУ РО «ВПК»
Профиль наставника:	➤ Педагогический работник ГБПОУ РО «ВПК», выполняющий роль наставника для одного или несколько молодых и начинающих специалистов, менее опытных коллег, имеющий стаж работы в системе среднего профессионального образования не менее 3-х лет, с квалификационной категорией не ниже первой.

Профиль наставляемого (наставляемых):	➤ Молодой специалист, педагог, со стажем работы в колледже не более 2 лет, не имеющий опыта работы в системе среднего профессионального образования.
Формы организации наставничества:	➤ Индивидуальная, групповая, очная, дистанционная.

Задачи наставничества:

- содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих педагогов;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими специалистами и опытными педагогами;
- обмен опытом в использовании современных форм организации учебных занятий, самостоятельной работы студентов;
- приобщение наставляемых педагогов к научно-исследовательской деятельности, участию в качестве научных руководителей студентов в конкурсах и научно-исследовательских проектах различного уровня;
- адаптация педагогов к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в колледже, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей;
- оказание помощи педагогам в подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

Описание формы наставничества:

Реализация данного направления наставничества предполагает определение профессиональных дефицитов наставляемого, проектирования индивидуальных маршрутов его профессионального развития, обеспечение методической и психологической поддержки, контроля, анализа и оценивания успешности реализации совместной работы наставника и наставляемого.

Реализация модели наставничества «преподаватель – преподаватель» осуществляется в колледже через индивидуальную работу наставников с наставляемыми. Реализация данной практики наставничества позволяет сформировать в колледже эффективную модель наставничества «преподаватель – преподаватель», содействующую быстрой адаптации начинающих педагогов, их профессиональному становлению, формированию традиций диссеминации педагогического мастерства.

Ожидаемые результаты:

- создание условий для повышения профессионального мастерства, удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет;

- положительная динамика профессионального развития наставляемого в течение года взаимодействия с наставником, приобретение наставляемым практически значимых компетенций (повышение мотивации, формирование гибких навыков, индивидуальной образовательной траектории и др.);

- сформированность системы мотивации педагогических работников к участию в конкурсах, конференциях различного уровня, проектной деятельности и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта;

- положительные отзывы молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет о сотрудничестве с педагогом-наставником;

- активность участия молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет в общественной жизни колледжа, работе в предметных (цикловых) комиссиях.

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- процент профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет в течение первого года работы, не ниже 90%;

- увеличение доли педагогических работников, активно участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности, конкурсах и конференциях различного уровня на 15%.

6.2. Форма наставничества «студент – студент»

Куратор модели наставничества:	➤ Преподаватель ГБПОУ РО «ВПК» (педагог дополнительного образования ГБПОУ РО «ВПК»)
Профиль наставника:	➤ Студент старшей ступени (3 – 4 курсов обучения) ГБПОУ РО «ВПК», демонстрирующий высокие образовательные результаты, успешный опыт участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия). ➤ Студент старшей ступени (3 – 4 курсов обучения) ГБПОУ РО «ВПК», демонстрирующий высокие образовательные результаты, успешный опыт участия в научно- исследовательских проектах, победитель конкурсов научно- исследовательской и проектной деятельности, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. ➤ Студент старшей ступени (3 – 4 курсов обучения) ГБПОУ РО «ВПК», демонстрирующий высокие образовательные результаты, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, активно участвующий в студенческой жизни колледжа.

Профиль наставляемого (наставляемых):	➤ Студент (студенты) 1-2 курсов, обучающийся в ГБПОУ РО «ВПК»
Формы организации наставничества:	➤ Индивидуальная, групповая, очная, дистанционная.

Задачи наставничества:

- формирование эффективной системы поддержки и развития одаренных студентов;
- развитие гибких навыков студентов (коммуникация, целеполагание, планирование, организация);
- повышение мотивации студентов к профессиональному совершенствованию;
- формирование общих компетенций студентов-старшекурсников;
- адаптация первокурсников к образовательному процессу в колледже.

Описание формы наставничества:

«студент (победитель олимпиад, чемпионатов Ворлдскиллс) – студент (группа студентов)» 1-3 курсов	Студент-старшекурсник, имеющий успешный опыт участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия), делится опытом с «начинающими профессионалами», осуществляя индивидуальное консультирование, участвуя в мастер-классах, проводимых на отделении. Данная практика наставничества формирует траекторию профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его наставляемых.
«студент– студент (группа студентов)» 1-2 курсов	Студент, имеющий успешный опыт реализации научно-исследовательских проектов, победитель конкурсов научно-исследовательской и проектной деятельности делится опытом с другим студентом (студентами). Такая практика наставничества способствует формированию общих компетенций, как у наставляемых, так и у студента-наставника.
«студент (участник студенческого совета) – студент (группа студентов)»	Осуществляется в рамках реализации комплекса мероприятий по развитию системы студенческого самоуправления в целях развития общих компетенций студентов.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивации к достижению высоких результатов в освоении педагогической специальности среди студентов колледжа;
- рост качества сформированности общих компетенций студентов;

- увеличение численности обучающихся, занятых научно-исследовательской и проектной деятельностью;
- формирование системы активного развития гибких навыков студентов, необходимых для гармоничного становления личности;
- раскрытие организаторского потенциала студентов – лидеров группы;
- снижение адаптационного периода у студентов первого курса;
- эффективное функционирование студенческого самоуправления в ГБПОУ РО «ВПК»

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- ежегодный рост числа студентов, принимающих участие в олимпиадах профессионального мастерства, конкурсных мероприятиях различного уровня на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в региональных чемпионатах «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс Россия в планируемый период на 5%;
- увеличение доли студентов колледжа, успешно участвующих во всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в научно-исследовательских проектах, проектной деятельности на 1%;
- увеличение доли студентов - победителей конкурсов в области научно-исследовательской и проектной деятельности на 1%;
- увеличение доли студентов колледжа, успешно участвующих в студенческой жизни колледжа на 5%;
- удовлетворенность качеством учебно-воспитательной работы участников образовательного процесса, 100%.

6.3. Форма наставничества «работодатель – студент»

Куратор модели наставничества:	➤ Преподаватель ГБПОУ РО «ВПК»
Профиль наставника:	➤ Специалист образовательной организации - работник с большим опытом работы, высокой квалификацией, обладающий полной знаний, умений и практического опыта работы по педагогической специальности, готовый оказывать помощь и делиться профессиональным опытом.
Профиль наставляемого (наставляемых):	➤ Студент (студенты) 2-4 курсов, обучающийся в ГБПОУ РО «ВПК»

Формы организации наставничества:	➤ Индивидуальная, очная.
-----------------------------------	--------------------------

Задачи наставничества:

- создание условий для выполнения студентами практических заданий в рамках организации производственной практики;
- создание условий для профессионального роста студентов в процессе прохождения производственной практики;
- расширение спектра взаимодействия работодателя и студентов в рамках реализации их практической подготовки;
- получение студентом конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- обеспечение соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям ФГОС СПО.

Описание формы наставничества:

Реализация данного направления наставничества предполагает взаимодействие ГБПОУ РО «ВПК» и работодателя (образовательных организаций) с целью получения студентами практического опыта и навыков, необходимых для успешного освоения специальности и дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства:

- организацию практического обучения в соответствии с договорами, заключаемыми с образовательными организациями;
- практическую подготовку студентов к чемпионатам «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) на базе образовательных организаций.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- ведение практических работ по виду профессиональной деятельности в соответствии с требованиями нормативной документации;
- реализация программ производственной практики по видам профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС;
- результативность участия студентов в чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия).

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- удовлетворенность студентов и их родителей качеством профессиональных образовательных услуг, 100 %.
- увеличение доли студентов, успешно трудоустроенных в период прохождения производственной практики на 5 %;
- увеличение результативности участия студентов в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) на 5%.

6.4. Форма наставничества «студент – школьник»

Куратор модели наставничества:	➤ Преподаватель ГБПОУ РО «ВПК»
Профиль наставника:	➤ Студент ГПОУ ТО «ДПК», имеющий высокие показатели обучения, активно участвующий в студенческой жизни колледжа.
Профиль наставляемого (наставляемых):	➤ Учащиеся 6-9 классов общеобразовательных организаций муниципального образования город Волгодонск; ➤ Учащийся (учащиеся) 6-9 классов общеобразовательных организаций муниципальных образований Ростовской области
Формы организации наставничества:	➤ Групповая, индивидуальная, очная, дистанционная

Задачи наставничества:

- помощь школьникам в определении личных образовательных перспектив, осознания личностного потенциала;
- развитие гибких навыков учащихся – потенциальных абитуриентов (коммуникация, целеполагание, планирование, организация);
- формирование осознанного выбора траектории обучения учащихся общеобразовательных школ.

Описание практик наставничества:

Реализация программ через практические занятия по развитию допрофессиональных навыков(ранняя профориентация в 6-9 классах образовательных школ).

Ожидаемые результаты:

- расширение сферы реализации мероприятий по ранней профессиональной ориентации учащихся 6-9 классов общеобразовательных организаций;

- наличие положительных отзывов, благодарностей от учащихся 6-9 классов общеобразовательных организаций и их родителей (законных представителей).

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- увеличение доли обитуриентов при реализации мероприятий по ранней профессиональной ориентации учащихся 6-9 классов общеобразовательных организаций на 10%;

- увеличение числа студентов-волонтеров, вовлеченных в реализацию мероприятий по ранней профессиональной ориентации учащихся 6-9 классов общеобразовательных организаций на 20%.

7. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг реализации Программы

Мониторинг в процедуре оценки наставничества - это система сбора, обработки, хранения и распространения информации о процессе наставничества в целом или отдельных его элементах, которая позволяет судить о состоянии этого процесса в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Задачи мониторинга: оперативно формировать актуальную информацию о процессе, характеризовать сам процесс и его динамику, своевременно определять риски. Эту задачу осуществляют кураторы по направлениям реализуемых практик наставничества.

Мониторинг и оценка позволяют отследить негативные проявления и повысить эффективность реализуемой программы наставничества.

Кураторы, ответственные за реализацию направлений программы наставничества, назначаются приказом директора колледжа. Куратором может стать представитель администрации колледжа, руководитель структурного подразделения или педагогический работник колледжа, деятельность которого связана с организацией учебно-воспитательного процесса студентов в рамках основного профессионального образования.

К зоне ответственности куратора относят следующие направления работы:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых в рамках реализации одного из направлений наставничества;

- контроль реализации моделей наставничества по направлению наставничества;

- решение организационных и информационно-методических вопросов, возникающих в процессе реализации направления наставничества;

- оценка вовлеченности наставляемых (молодых специалистов, начинающих педагогов, студентов, слушателей) в соответствии с реализуемым направлением наставничества;

- мониторинг реализации программы наставничества и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Результатом мониторинга является аналитика результатов практик наставничества, которая позволяет выделить сильные и слабые стороны практик, изменения качественных и количественных показателей, расхождения между ожиданиями и реальными результатами реализации Программы.

Важно при анализе результатов практик наставничества выделять специфические показатели практик наставничества, учитывающие направления реализации:

- количество студентов колледжа, планирующих стать наставниками первокурсников;
- количество выпускников колледжа трудоустроенных по специальности;
- посещаемость студентами творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент научно-исследовательских проектов, имеющих практическую значимость, разработанных студентами и молодыми специалистами колледжа;
- процент учащихся образовательных школ, прошедших профессиональные пробы;
- количество методических разработок, статей, проектов, исследований молодого специалиста, начинающего неопытного педагога, выступавшего в роли наставляемого.

8. ДИАГНОСТИКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

При диагностике результативности реализации Программы многоуровневой модели наставничества в целом (и по отдельным направлениям наставничества) в первую очередь учитываются общие критерии оценки реализуемых практик наставничества:

- разработанность форм диагностики деятельности наставников и наставляемых (формы анкетирования наставляемых, формы отчетности наставников);
- научная обоснованность инструментов оценки (в соответствии с принципами, заложенными в методологии наставничества);
- отработанность процедуры диагностирования.

С целью диагностирования результативности практик наставничества в колледже формируется документационная база.

10. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ресурсное обеспечение	Обоснование
1. Нормативно-правовое:	<p>Формирование и систематическое обновление нормативно-правовой базы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации, – законы Ростовской области, – постановления и распоряжения правительства Ростовской области, – изданные в соответствии с ними нормативные правовые акты органов исполнительной власти Ростовской области, приказы Учредителя, – Устав государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Волгодонский педагогический колледж», – лицензия на осуществление образовательной деятельности, – свидетельство о государственной аккредитации, – локальные нормативные акты, регламентирующие учебный процесс, образовательный процесс, трудовые отношения, права и обязанности работников, финансовую деятельность.
2. Научно-методическое:	<ul style="list-style-type: none"> – Актуализация базы наставляемых. – Актуализация базы наставников. – Разработка базы диагностических методик, направленных на отслеживание результатов Программы. – Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества для каждой из наставнической групп.
3. Информационно-коммуникационное:	<ul style="list-style-type: none"> – Информирование педагогического коллектива о характере преобразований в колледже (сайт, СМИ, электронная библиотека, информационные стенды).
4. Кадровое:	<ul style="list-style-type: none"> – Повышение профессиональной компетентности педагогов, участвующих в программе наставничества через различные формы курсов.
5. Организационно-управленческое:	<ul style="list-style-type: none"> – Актуализация перечня социальных партнеров в целях привлечения их к реализации программы наставничества. – Заключение соглашений с образовательными организациями по внедрению многоуровневой модели наставничества. – Оформление согласий на обработку персональных данных участников многоуровневой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста. – Организация работы наставнических пар или групп. – Утверждение индивидуальных планов наставляемых.

	– Контроль процедуры внедрения и реализации многоуровневой модели наставничества.
6. Мотивационное:	<p>– Совершенствование системы стимулирования результативной деятельности педагогов (через формы материального и морального поощрения).</p> <p>– Развитие заинтересованности и мотивации студентов с помощью развития студенческого самоуправления, чемпионатного движения «Молодые профессионалы» (Ворлскиллс Россия).</p> <p>Развитие заинтересованности и мотивации учащихся общеобразовательных школ с помощью методик ранней профориентации.</p>

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»».
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».
4. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися).
5. Устав государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Волгодонский педагогический колледж».