

	Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
	Бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж»
	Положение о наставничестве

СОГЛАСОВАНО
педагогическим советом
протокол № 10 от 30.11.2021

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 01.12.2021 № 310

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Белоярский
2021

СОДЕРЖАНИЕ

1	Область применения	3
2	Нормативные ссылки	3
3	Термины, определения, сокращения	3
4	Общие положения	4
5	Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации. Этапы программы	11
	Приложение	

1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Положение разработано для внедрения методологии (целевой модели) наставничества.

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Положение разработано на основе распоряжения 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».

3 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции

самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

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

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

4 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1 Внедрение целевой модели наставничества предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» и «студент – студент» возрастной параметр не задается.

4.2 Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

4.3 Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.4 Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены:

«учитель – учитель»;

«студент – студент»;

«студент – ученик»;

«работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

4.5 Форма наставничества «студент – студент»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка

обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет 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 учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

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

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

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 процессе которого происходит обмен

навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

4.6 Форма наставничества «учитель – учитель».

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

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе,

лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

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

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

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

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

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

4.7 Форма наставничества «студент – ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика

представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

взаимодействие «куратор - автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

4.8 Форма наставничества «работодатель – студент».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение

уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

улучшение образовательных результатов студента;

численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;

увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;

численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент 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.

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

Возможные варианты программы.

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

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

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

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

взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Область применения в рамках образовательной программы.

В профессиональных образовательных организациях: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

4.9 Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

4.10 Организация работы в рамках указанных форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

5 РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ

5.1 Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Формирование базы наставляемых.

Формирование базы наставников.

Отбор и обучение наставников.

Формирование наставнических пар или групп.

Организация работы наставнических пар или групп.

Завершение наставничества.

5.2 Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития,

представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Содержание каждого этапа, представленное в виде направлений работы с внутренним и внешним контурами, содержится в таблице Этапы реализации программы наставничества в БУ «Белоярский политехнический колледж» (приложение 1) и в дорожной карте (приложение 2).

**Этапы реализации программы
наставничества в БУ «Белоярский политехнический колледж»**

№ п/п	Этапы	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; – информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; – сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; – определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; – сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации 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	<ul style="list-style-type: none"> – информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; – включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	
3.	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> – информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; – собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся 	<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	<ul style="list-style-type: none"> – разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; – организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> – привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; – найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)
5.	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> – разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; – обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника 	Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
6.	Организация работы	<ul style="list-style-type: none"> – выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; – проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки 	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для

	наставнических пар или групп	<p>цели и задач на конкретные периоды;</p> <ul style="list-style-type: none"> – при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или 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 	актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7.	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; – организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – реализовать систему поощрений наставников; – организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; – сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли 	<ul style="list-style-type: none"> – привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; – пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; – популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ («ДОРОЖНАЯ КАРТА»)
по реализации программы наставничества в БУ «Белоярский политехнический колледж»

Наименование мероприятия	Ожидаемый результат	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Документ
<i>Подготовка условий для запуска программы наставничества</i>				
Информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов	Создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: – получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; – собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.	декабрь 2020 года	Гапончикова Л.В.	Протокол педагогического совета
Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества Разработка Положения о целевой модели наставничества	Положение о целевой модели наставничества	20 декабря 2020 года		Положение о целевой модели наставничества
Определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов	Определены задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты			
Определение необходимых для реализации ресурсов - внутренних и внешних	Определены необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние			
Разработка «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества	«Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества	20 декабря 2020 года		Дорожная карта
Формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы	Выбрана команда, определен куратор	20 декабря 2020 года	Гапончикова Л.В.	Приказ ОУ
Информационное продвижение наставничества (СМИ)	Статьи в СМИ	декабрь 2020 года	Гапончикова Л.В.	
Привлечение внешних ресурсов к реализации программы	Составлены обращения (потенциальные наставники, социальные партнеры и т.д.).			Письма-обращения
<i>Формирование базы наставляемых</i>				
Выявление конкретных проблем	Перечень проблем обучающихся и педагогов образовательной	декабрь 2020 года	Кельчина Т.С.	

обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.	организации, которые можно решить с помощью наставничества (низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.)		Пяткова С.И.	
Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы	Информированность родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы			
Взаимодействие с коллективом и обучающимися.	Проведены мотивационные беседы с приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.		Кельчина Т.С. Пяткова С.И.	
Заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.	Согласие на на обработку персональных данных.			Согласие на на обработку персональных данных.
Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам	Проведены профориентационные тесты. Собраны данные о наставляемых (академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики) Проведены интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие).		Кельчина Т.С. Пяткова С.И.	
Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники			База наставляемых
Формирование базы наставников				
Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Информирование : – распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах; – взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах; – мотивирование, рассказ о тех	<u>Внутренний контур</u> Формирование базы наставников из числа: – обучающихся, 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 обучающихся - активных участников		Иванова Л.В. Краля Н.А.	База наставников (электронная таблица, включающая следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание

<p>возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).</p> <p>Сбор данных (первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени).</p>	<p>родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p><u>Внешний контур</u></p> <p>формирование базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе; – сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); – успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; – сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества; – представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи. 		<p>Леонтьев Д.Н.</p> <p>Макарова Т.Н.</p>	<p>сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи)</p>
<p>Заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных</p>				<p>Согласие на на обработку персональных данных.</p>
<p><i>Отбор и обучение наставников</i></p>				
<p>Разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых</p>	<p>Разработаны критерии отбора (в соответствии с запросами наставляемых)</p>			
<p>Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.</p>	<p>Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.</p>			

Разработка вопросов для наставников	<p>Разработана анкета для наставников. Собрана информация:</p> <ul style="list-style-type: none"> – личная информация (в том числе образование, опыт работы, достижения); – личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения); – ожидания от участия в программе наставничества; – мотивация на участие в программе наставничества; – психологическая готовность к роли наставника. 		Кельчина Т.С. Пяткова С.И.	
Отбор наставников	<p>Произведен отбор наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбраны из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; – проведено собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; – сформирована база отобранных наставников. 		Кельчина Т.С. Пяткова С.И.	
Организация обучения наставников (первичное обучение и обучение в процессе деятельности)	<p>Составлена программа обучения наставников, определены ее сроки.</p> <p>Подобраны необходимые методические материалы в помощь наставнику, используя в том числе информацию от других образовательных организаций, уже реализовавших программы наставничества и опубликовавших итоги на сайтах образовательных организаций, и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав или психологическая служба образовательного учреждения сочтут актуальными и рекомендуемыми;</p> <p>Выбраны форматы обучения и преподавателя (преподавателей).</p>			База готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых
Формирование наставнических пар или групп				
Организация общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате	Проведены встречи (наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).			
Получение обратной связи от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых.	<p>Анализ анкет со следующими вопросами.</p> <ul style="list-style-type: none"> – С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? – Кто может помочь вам достичь желаемых целей? – С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках 			

	<p>программы наставничества?</p> <p>– Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?</p>			
Фиксация сложившихся пар или групп	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы			База данных: наставнические пары или группы
<i>Организация работы наставнических пар или групп</i>				
Отбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы	Определены форматы взаимодействия для каждой пары или группы			
Анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды	Информация для постановки цели и задач на конкретные периоды			
Предоставление наставникам методических рекомендаций и/или материалов по взаимодействию с наставляемым(и)	Наставники обеспечены методическими рекомендациями и/или материалами по взаимодействию с наставляемым(и)			
Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов	Информация для мониторинга эффективности реализации программы и для мониторинга влияния программы на показатели наставляемых			
Разработка системы поощрений наставников	Корректировка критериев стимулирующих выплат.			
<i>Завершение наставничества</i>				
Организация сбора обратной связи наставляемых	Рефлексия итогов мониторинга влияния программы на наставляемых			
Реализация системы поощрений наставников				
Организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов				
Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли				