

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«НИЖЕГОРОДСКИЙ КОЛЛЕДЖ МАЛОГО БИЗНЕСА»

Рассмотрено на заседании  
Совета Колледжа

Протокол № \_\_\_\_\_  
от 10.12.2020

Рассмотрено на заседании  
педагогического совета

Протокол № 3  
от 24.11.2020

Утверждаю  
И.О. директора  
ГБПОУ НКМБ



И.Н. Николаева

## ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«НИЖЕГОРОДСКИЙ КОЛЛЕДЖ МАЛОГО БИЗНЕСА»

на 2020-2025 учебный год

Нижний Новгород 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

### Паспорт Целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ

1	Пояснительная записка.
2	Нормативные основы целевой модели наставничества.
3	Задачи Целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ
4	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.
5	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ
6	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ
7	Перечень мероприятий реализации программы развития наставничества ГБПОУ НКМБ.
8	Формы наставничества 1.1. Форма наставничества «Студент – студент». 1.2. Форма наставничества «Педагог – педагог». 1.3. Форма наставничества «Педагог – студент».
9	Ожидаемые результаты реализации Программы
10	Мотивация участников программы наставничества

#### 1. Пояснительная записка

**Актуальность** программы развития Наставничества (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Молодые специалисты имеют затруднение при начальном стадии трудоустройства, дискомфорт, отношение между коллегами, поэтому необходимо создать благоприятные условия для адаптации вновь прибывших педагогов. необходима разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы ( Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров

„Ворлдскиллс Россия“)») и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ НКМБ.

**В программе используются следующие понятия и термины.**

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

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества

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

**Форма наставничества** – способ организации работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников в организации;

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

**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.

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

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".

2. 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).

3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. «Об образовании в Российской Федерации».

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»». 5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

6. 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 2020 г., регистрационный номер № 59784).

7. Приказ от 5 августа 2020 г. Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 882 и Министерства просвещения Российской Федерации № 391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ».

### **3. Цели и задачи целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ**

**Целью** внедрения программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательного учреждения.

#### **Задачи**

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

2. Обеспечить условия успешной адаптации студентов, молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже.

3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.

5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

#### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

14. Включение в систему наставнических отношений студентов с ограниченными возможностями здоровья.

## **5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ**

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

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности</b>
И.О. директора ГБПОУ НКМБ  Заместитель директора по УВР	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ</li><li>2. Разработка Целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ</li><li>3. Разработка и реализация мероприятий внедрения целевой модели ГБПОУ НКМБ</li><li>4. Реализация программ наставничества.</li><li>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li><li>6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ</li><li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li></ol>
Куратор Целевой модели ГБПОУ НКМБ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li><li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li><li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li><li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li><li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li><li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li></ol>

	7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые.	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация Форма наставничества «Студент – студент».</li> <li>2. Реализация Форма наставничества «Педагог – педагог».</li> <li>3. Реализация Форма наставничества «Педагог – студент».</li> <li>4. Реализация Форма наставничества «Работодатель – студент»</li> </ol>

## **6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества ГБПОУ НКМБ**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором колледжа, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых:

- ✓ из числа обучающихся:
  - проявивших выдающиеся способности;
  - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
  - с ограниченными возможностями здоровья;

- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни колледжа, отстраненных от коллектива
- ✓ из числа педагогов:
  - молодых специалистов;
  - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

● Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

## 7. Перечень мероприятий реализации программы развития наставничества ГБПОУ НКМБ.

**Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых в колледже, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.**

Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемый результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества -Нормативно-правовое оформление Программы; -Информировать коллектив о Программе,	Август Сентябрь Ежегодно	Заместители директора по УР, УПР, кураторы наставничества	Издан приказ директора организации наставничества в колледже. Информированы участники



<p>-Собрать предварительные запросы педагогов;  -Сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию Программы;  -Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;  -Определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние</p>		ства, методист	образовательного процесса (на педсовете, на официальном сайте училища) о запуске Программы. Проведен мониторинг запросов о наставничестве. Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и форм наставничества «студент-студент», «педагог -педагог», «педагог-студент».
<p>2. Формирование базы наставляемых  -информировать педагогов, о возможностях и целях программы;  -организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, социальные партнеры, работодатели), в том числе сбор запросов наставляемых к программе.</p>	Сентябрь Ежегодно	Кураторы наставничества	Сформирована база наставляемых. Проведен анализ запросов наставляемых
<p>3. Формирование базы наставников:  -информировать коллектив о запуске программы;  -собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов;  -взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;  -мотивировать</p>	Сентябрь Ежегодно	Директор, Кураторы наставничества	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

наставников.			
<p>4.Отбор и обучение наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать критерии отбора наставников под запросы наставляемых;</li> <li>- организовать отбор и обучение наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов.</li> </ul>	<p>Октябрь- Ноябрь ежегодно</p>	<p>Заместитель директора по УПР, Методист Кураторы наставниче ства</p> <p>Директор</p>	<p>Реализовано взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в Программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы. Реализовано взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии. Наставники прошли обучение через различные формы: краткосрочные курсы повышения квалификации, семинары, практикумы.</p>
<p>5.Формирование наставнических пар/групп</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар /групп;</li> <li>-обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника.</li> </ul>	<p>Ноябрь Ежегодно</p>	<p>Куратор направлен ия программ ы</p>	<p>Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>
<p>6. Организация хода наставнической программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбрать форматы</li> </ul>	<p>В течение года</p>	<p>Куратор направлен ия программ</p>	<p>Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и по</p>

<p>взаимодействия для каждой пары /группы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;</li> <li>- при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации /материалы по взаимодействию с наставляемым ( и);</li> <li>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы;</li> <li>- собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы на них;</li> <li>- разработать систему поощрений наставников.</li> </ul>		<p>ы</p>	<p>формам наставничества «студент-студент», «педагог –педагог», «педагог-студент». Проведен мониторинг эффективности реализации Программ.</p>
<p>7. Завершение программы наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния Программы на наставляемых;</li> <li>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов</li> </ul>	<p>Июнь-сентябрь Ежегодно</p>	<p>Куратор направлен ия программ ы</p>	<p>Проведены конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д. Участие наставников в фестивалях, форумах, конференциях. Осуществлена поддержка системы наставничества через СМИ: создание специальной рубрики на официальном сайте училища «Наши наставники»</p>

<p>для мониторинга эффективности реализации Программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>- сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;</li> <li>- пригласить представителей образовательных организаций, местного самоуправления на итоговое мероприятие;</li> <li>- популяризировать лучшие практики и примеры наставничества.</li> </ul>			<p>(истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.); Проведены мастер-классы по направлениям для наставников.</p>
---	--	--	--

## 8. Формы наставничества ГБПОУ НКМБ

Исходя из образовательных потребностей, в колледже рассмотрены и применены три формы наставничества: «студент-студент», «педагог-педагог», «педагог-студент».

### **Форма наставничества «студент-студент»**

**«Студент-студент»** - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных. Данная модель наставничества позволяет: – транслировать лучшие достижения; – привлекать лучших студентов к учебно-тренерской деятельности; – способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития

студентов наставников; – формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

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

**Задачи:**

- Помощь в реализации лидерского потенциала.
- Улучшение 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.

**Результат:**

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Повышение успеваемости в колледже.
- Улучшение психоземotionalного фона внутри группы, колледжа в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Студент – студент».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Пассивный</b>	<b>Активный</b>
<p><b>Кто может быть.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный студент, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Студент, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель конкурсов, региональных</li> </ul>	<p>Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации</p>

олимпиад и соревнований. • Лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа. • Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.	результаты или проблемы поведением, принимающим участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.	или с не от	собственных проектов.
--	---	-------------	-----------------------

**Возможные варианты программы наставничества «Студент – студент».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

**Схема реализации формы наставничества «Студент – студент».**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Студент – студент».	Студенческая конференция. Конкурсы и олимпиады профессионального мастерства. Волонтерство
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы

	наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках программы колледжа.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на студенческой конференции.

### **Форма наставничества «Педагог-педагог»**

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.

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

#### **Задачи:**

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

#### **Результат:**

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

**Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог».**

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>		<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>		<b>Наставник - предметник</b>	
Создает комфортные условия для		Опытный педагог одного и того же	
		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической	



реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		усталости.
---	--	--	------------

### **Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

### **Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ	Педагогический совет.

наставничества в форме «Педагог-педагог»	Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

### **Форма наставничества «Педагог-студент»**

**«Педагог – студент (группа студентов)»** – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся; Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс (кружки от чемпионов). «Студент-студент» - это вид партнерского наставничества

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

-помощь в реализации 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 школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Педагог-студент».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<b>Кто может быть.</b>		
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей

<p>психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
--	--	---

**Возможные варианты программы наставничества «Педагог-студент».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Педагог– неуспевающий студент»	<p>Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной, обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.</p>

«Педагог– пассивный студент»	Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Педагог– одаренный студент»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Педагог– студент с ОВЗ/студент- инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

### Схема реализации формы наставничества «Педагог– студент».

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Педагог–студент».	<p>Урочная и внеурочная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кураторские часы,</li> <li>- консультации,</li> <li>- образовательные, социальные проекты,</li> <li>- конкурсы профессионального мастерства,</li> <li>- курсовые работы,</li> <li>- ВКР,</li> <li>- волонтерство</li> </ul> <p>самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- индивидуальные достижения в конкурсах профессионального</li> </ul>

	мастерства.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на студенческой конференции.

## **9. Ожидаемые результаты реализации Программы, характеризующие результативность мероприятий**

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности студентов в образовательные процессы организации;
- качества адаптации студента в колледже, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

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 «педагог-студент».

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность студентов в образовательный процесс;
- успеваемость студентов;
- сфера интересов студентов;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности студентов;
- понимание собственного будущего студентов;
- эмоциональное состояние при посещении техникума студентов;
- желание высокой успеваемости студентов;
- уровень профессионального выгорания педагогов;
- удовлетворенность профессией педагогов;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

## **10. Мотивация участников программы наставничества**

Участники системы наставничества в ГБПОУ «НКМБ», показавшие высокие результаты, могут быть представлены кадровой комиссией ГБПОУ «НКМБ» к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, присвоение звания «Лучший наставник» и др.;
- размещение информации о достижениях в социальных сетях, на сайте колледжа и информационных стендах колледжа;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Администрация колледжа может приглашать наиболее активных участников наставничества к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат

**Сроки реализации программы**

2020-2025 годы

**Разработчики программы**

.....—

**Исполнители программы**

Администрация ГБПОУ НКМБ

Педагогический совет

Система организации контроля за исполнением программы

Контроль и координацию исполнения программы осуществляет педагогический совет