

Министерство образования Камчатского края
Краевое государственное профессиональное
образовательное автономное учреждение
«КАМЧАТСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора КГПОАУ
«Камчатский политехнический техникум»
от 26.12.2019 № 309-Т

ПРОГРАММА
внедрения целевой модели наставничества обучающихся в КГПОАУ «Камчатский
политехнический техникум»
на 2020-2024 годы

Содержание

1 Паспорт программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся в КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум» на 2020-2024 годы.....	2
2 Нормативные основы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.....	3
3 Перечень основных мероприятий программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся	5
4 Актуальность внедрения целевой модели наставничества обучающихся..	5
5 Ожидаемые результаты реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.....	6
6 Общие требования к кадровому обеспечению программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся	7
7 Структурное представление целевой модели наставничества	9
8 Реализация внедрения целевой модели наставничества обучающихся. Этапы программы.....	10
9 Процедура завершения взаимодействия между наставниками и обучаемыми.....	13
10 Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества обучающихся (мониторинг процесса реализации программы).....	14
Приложение 1: Перечень основных мероприятий программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.....	16
Приложение 1: Порядок завершения взаимодействия наставника с наставляемым.....	

1 Паспорт программы

Полное наименование организации	Краевое государственное профессиональное образовательное автономное учреждение «Камчатский политехнический техникум»
Основание для разработки программы	Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ; Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 19.07.2018) "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года"; Национальный проект "Образование", утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16; Федеральный проект «Социальная активность», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16; Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утв. распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145
Полное наименование исполнителя	Педагогический состав КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»
Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1) создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов; 2) улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; 3) подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; 4) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; 5) создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 6) создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; 7) формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Целевая модель программы	Представляет собой совокупность компонентов и механизмов, обеспечивающих внедрение наставничества в КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум» и достижения поставленных результатов
Сроки реализации программы	2020-2024 годы (перечень основных мероприятий программы с разбивкой по годам представлен в приложении)
Источники и объемы финансового обеспечения реализации программы	Источниками финансирования программы являются средства краевого бюджета, средства от приносящей доход деятельности
Планируемые результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; 2) улучшение психологического климата в техникуме, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнёрства; 3) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; 4) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций; 5) привлечение дополнительных ресурсов в образовательную организацию благодаря формированию устойчивых связей между КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум» и бизнесом

2 Нормативные основы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

Целевая модель опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и разработана с целью предоставления образовательным организациям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ наставничества с минимальными необходимыми изменениями в связи с условиями и задачами каждой конкретной организации.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год;

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г.
- Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в Российской Федерации в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

- Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;

- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).

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

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании

- Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

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

3 Перечень основных мероприятий программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

Реализация программы будет осуществляться в 2020-2024 годах и включать в себя мероприятия представленные в таблице 1 приложения.

4 Актуальность внедрения целевой модели наставничества обучающихся

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

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

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

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

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

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

5 Ожидаемые результаты реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества:

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

Проблемы обучающегося профессиональной образовательной организации (далее – студента), решаемые с помощью наставничества:

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

Проблемы региона, решаемые с помощью наставничества. На уровне региона, являющегося основным инициатором развития обновленной системы обучения и профессиональной подготовки школьников и студентов, также важно рассмотреть круг проблем, решаемых с помощью наставнического взаимодействия. Комплексное представление круга этих задач поможет образовательным организациям претендовать на разностороннюю поддержку собственных инициатив со стороны администрации региона и общественное понимание

необходимости внедрения новых подходов. Среди основных проблем следует выделить:

- низкие образовательные, спортивные и культурные результаты отдельных образовательных организаций;
- трудовая неустроенность молодежи, влекущая за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

6 Общие требования к кадровому обеспечению программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

Кадровое обеспечение реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;

разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Кадровая система реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся, в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

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

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

Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

Формирование базы наставников. Формируется различными способами.

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц, Комплект материалов, необходимый для организации работы куратора программы наставничества в образовательной организации, представлены в Приложении 3 «Методические рекомендации и материалы для куратора».

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

7 Структурное представление целевой модели наставничества

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. В

«Целевой модели системы наставничества» представлены общие положения и структура целевой модели наставничества.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций (далее НКО), СМИ, 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.

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

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя:

- руководители и администрация организаций-участников (организация дополнительного образования, предприятие);

- руководители и участники сообществ образовательной организации (сообщества техникума, сообщества благодарных выпускников), эндаумента.

- сотрудники региональных НКО, заинтересованные в реализации программы;

- специализированные отделы организаций-партнеров, отвечающих за связи с общественностью, финансирование и менеджмент;

- куратор (кураторы) программы наставничества внутри образовательной организации.

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

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

- взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

– взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организаций-участников;
- куратор (кураторы) программы внутри образовательной организации;
- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи, педагоги-организаторы;
- наставники-участники программы (на поздних этапах и частично).

Принципиально важно для успеха программы, особенно на этапе подготовки и запуска, осуществлять информационное сопровождение (информировать) о реализации программы наставничества как на уровне региона в целом, так и в образовательной организации. Важно заинтересовать сообщество, предоставить желающим (из числа сотрудников и обучающихся) возможность принять участие в программе.

8 Реализация внедрения целевой модели наставничества обучающихся.

Этапы программы

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации (декабрь 2019 года),
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников (в течение 2020 года).

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

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

Этап 2. Формирование базы наставляемых (до января 2021 года)

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания,

подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Этап 3. Формирование базы наставников (до января 2021 ода)

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- 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 родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

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

- распространение информации о целях и задачах программы,

- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах,

- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (softskills)).

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

Этап 6. Организация хода программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

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

Работа в каждой паре/группе включает:

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

Этап 7. Завершение программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

9 Процедура завершения взаимодействия между наставниками и обучаемыми

Завершение взаимоотношений – обязательный этап наставничества, который может оказаться эмоционально сложным и для наставников, и для наставляемых.

В программу обучения наставников обязательно должна входить тема корректного завершения работы. Процесс завершения наставнических взаимоотношений должен быть максимально безболезненным для всех участников. Имеются два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Куратор программы утверждает основные правила завершения взаимодействия наставника с наставляемым для минимизации рисков (приложение 2). Этот алгоритм будет эффективным, если в нем:

– предусмотрены два варианта процедур – для незапланированного и для запланированного завершения наставнических взаимоотношений;

– учтены различные причины завершения;

– прописана пошаговая инструкция, как и когда следует остановить наставнические отношения, в том числе проблемные;

– разработаны инструкции по проведению куратором индивидуальных бесед с наставником и наставляемым;

– прописаны варианты оказания дополнительной помощи и поддержки наставникам, наставляемым и / или их родителям в случае незапланированного завершения отношений;

– указаны возможные критерии для оценки эффективности процедуры завершения взаимодействия;

– описаны процедуры оповещения наставников, наставляемых, а также их родителей о завершении участия в программе.

Процесс завершения взаимоотношений наставника с наставляемым должен включать следующие шаги:

- 1) планирование,
- 2) сопровождение процесса куратором,
- 3) рекомендации наставнику,
- 4) непосредственное проведение процедуры завершения взаимодействия с наставляемым,
- 5) оценка этой процедуры,
- 6) принятие решения о продолжении деятельности наставника после завершения наставнических отношений.

Планирование основывается на результатах обсуждения, на котором наставник, наставляемый и куратор (в некоторых случаях – родители) договорились об условиях завершения наставнических отношений. В ходе этого обсуждения, которое проводит куратор программы, нужно спланировать процедуру завершения, определить сроки последней встречи наставника и наставляемого или (при необходимости) официально продлить наставнические взаимоотношения на дополнительный период времени.

Особое внимание следует уделить вопросу взаимодействия между наставником, наставляемым и его родителями после завершения участия в программе наставничества. Важно донести до них, что дальнейшие отношения будут находиться вне рамок ответственности куратора и действия программы. При этом важно заранее обговорить, в каких ситуациях наставляемый может обращаться к наставнику вне рамок программы.

10 Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества обучающихся (мониторинг процесса реализации программы)

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательных организаций разработанной целевой модели наставничества, предлагается выделить ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

1) В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2) В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

3) Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

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

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности проводится 1 раз в полугодие и даёт чёткое представление, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Заместитель директора по
воспитательной работе и
социальным вопросам



А.Н. Ярочкина

Перечень основных мероприятий внедрения целевой
модели наставничества обучающихся

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный	Цель	Результат
1	Издание нормативного акта о внедрении целевой модели наставничества	Декабрь 2019 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Издать приказ о внедрении целевой модели наставничества	Приказ №____ От____
2	Разработать программы внедрения целевой модели наставничества	До сентябрь 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать программу внедрения целевой модели наставничества	Утверждённый нормативный акт №____ От____
3	Разработать положения о программе внедрения целевой модели наставничества	Октябрь 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать положение о программе	Утверждённый нормативный акт №____ От____
4	Разработать программу обучения наставников	До декабря 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать программу Обучения наставников	Утверждённый нормативный акт №____ От____
5	Включение вопросов по внедрению целевой программы наставничества в повестку педагогического совета КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»	Декабрь 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Информировать сотрудников о возможностях и целях внедрения программы наставничества	Прокон проведения педагогического совета
6	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества	Декабрь 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать Дорожную карту внедрения целевой модели наставничества	Приказ №____ От____
7	Собрание студентов КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум» по внедрению целевой программы наставничества	Январь 2021 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Информировать обучающихся о возможностях и целях внедрения программы наставничества	Прокон проведения собрания
8	Формирование базы наставляемых КГПОАУ «Камчатский	Январь 2021 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов,

	политехнический техникум»			(родители, классные руководители, педагоги-психологи) профорientационные тесты	которые можно решить с помощью наставничества Включить собранные данные в базу наставляемых
9	Формирование базы наставников КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»	Январь-2021 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Собрать данные о наставниках из числа педагогов и обучающихся;	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Включить собранные данные в базу наставников
10	Провести обучение наставников	До февраля 2021 г.	В соответствии с рабочей программой	В соответствии с рабочей программой	В соответствии с рабочей программой
11	Формирование наставнических пар или групп КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»	Февраль-май 2021 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника	Привлечение педагогов, социальных педагогов, руководителей кружков, педагогов-психологов к формированию наставнических пар готовых к дальнейшему сотрудничеству
12	Организация работы наставнических пар или групп КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»	2020-2024 гг.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и материалы по взаимодействию с наставляемым;	Закрепление продуктивных отношений в наставнической паре Внедрение целевой модели наставничества
13	Завершение программы		Заместитель директора по	Организовать проведение	Достижение целей

	целевой модели наставничества Мониторинг	2024 г.	ВР и СВ Ярочкина А.Н.	мониторинга. Подвести итоги мониторинга для эффективности реализации программы;	программы, организация процесса пополнения базы наставников.
--	---	---------	--------------------------	--	--