

Областное государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение
«Политехнический техникум»

Приложение 2
к приказу от _____ № _____

Рассмотрено и одобрено
педагогическим советом
Протокол от _____ № _____

Утверждаю
Директор ОГПОБУ
«Политехнический техникум»
_____ Н.Ю.Капинос
Приказ № ____ от _____

ПРОГРАММА
целевой модели наставничества
в ОГПОБУ «Политехнический техникум»
на 2020-2024 гг.

г. Биробиджан
2020

Областное государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение
«Политехнический техникум»

Приложение 2
к приказу от _____ № _____

Рассмотрено и одобрено
педагогическим советом
Протокол от _____ № _____

Утверждаю
Директор ОГПОБУ
«Политехнический техникум»
_____ Н.Ю.Капинос
Приказ № ____ от _____

ПРОГРАММА
целевой модели наставничества
в ОГПОБУ «Политехнический техникум»
на 2020-2024 гг.

г. Биробиджан
2020

Содержание

№ п/п	Содержание Программы	Страницы
1.	Паспорт Программы	
2.	Пояснительная записка	
3.	Этапы наставничества	
4.	Формы наставничества	
4.1	Форма наставничества «Учитель-ученик»	
4.2	Форма наставничества «Ученик-ученик»	
4.3	Форма наставничества «Учитель-учитель»	
5.	Целевые индикаторы Программы наставничества	
6	Перечень мероприятий по реализации программы наставничеств	
7.	Приложения	
	Приложение 1. Положение о наставничестве ОГПОБУ «Политехнический техникум» на 2020-2024 г.г.	
	Приложение 2 Программа целевой модели наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум»	
	Приложение 3 План мероприятий («Дорожная карта») реализации целевой модели наставничества обучающихся ОГПОБУ «Политехнический техникум» на 2020 год, 2020 - 2021 уч. год	
	Приложение 4. Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум» (далее – Планируемые результаты) на период с 2020 г. по 2024 г.	

1. Паспорт программы

Основополагающие документы:

- 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"
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- Методические рекомендации 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
- Приказ комитета образования Еврейской автономной области от 25 сентября 2020 г. № 401 «О внедрении целевой программы наставничества обучающихся в образовательных организациях Еврейской автономной области»
- Приказ ОГПОБУ «Политехнический техникум» от № «О внедрении целевой модели наставничества»

Сроки реализации программы: 2020-2024 годы

Исполнители программы:

- Администрация ОГПОБУ «Политехнический техникум»
- Педагогический коллектив

Система организации контроля исполнения программы:

контроль и координацию исполнения программы осуществляет администрация техникума с последующим обсуждением результатов на педагогическом совете.

2. Пояснительная записка

Актуальность программы развития Наставничества (далее - Программа) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Определённая категория обучающихся и молодые специалисты техникума имеют затруднение при начальном стадии обучения или трудоустройства, дискомфорт, поэтому необходимо создать благоприятные условия для адаптации обучающихся и вновь прибывших педагогов.

Программа целевой модели наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум» разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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». для достижения показателей эффективности федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум».

Целью внедрения программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения обучающихся разных уровней образования и молодых специалистов образовательного учреждения.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.
2. Обеспечить условия успешной адаптации обучающихся и молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной учебной и профессиональной деятельности.
3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых и вновь поступивших педагогов.
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.
6. Улучшить показатели ОГПОБУ «Политехнический техникум» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

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

Основные термины и определения

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

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.

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

Куратор - сотрудник техникума, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

Объект наставничества - процесс передачи опыта наставника наставляемому.

Субъекты - наставники и наставляемые.

Работа по внедрению программы наставничества проводится работа с

- наставниками;
- наставляемыми;
- коллективом техникума;
- родителями;
- с внешней средой:
- работодателями;
- социальными партнерами.

В работе используются различные технологии:

- Интерактивные технологии;
- тренинговые технологии;
- проектные технологии;
- консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы;
- информационные технологии.

Мониторинг и оценка параметров Программы:

- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);
- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)

3. Этапы реализации Программы

Реализация программы наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум» 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 организаций, которые заинтересованы в реализации программ наставничества. Внутренний контур представляют руководитель и педагогические работники ОГПОБУ «Политехнический техникум».

Реализация программы наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум» имеет следующие основные этапы:

- 1 Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- 2 Формирование базы наставляемых и базы наставников.
3. Обучение наставников.
4. Формирование наставнических пар или групп.
- 5 Организация работы наставнических пар или групп.
6. Мониторинг результативности внедрения Программы
7. Завершение наставничества.

4. Формы наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум»

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.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей ОГПОБУ «Политехнический техникум», в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Учитель–ученик», «Ученик – ученик», «Учитель-учитель».

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.

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

4.1 Форма наставничества «учитель – ученик»

предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик) ОГПОБУ «Политехнический техникум».

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование у него жизненных ориентиров, 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, разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ОГПОБУ «Политехнический техникум», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус техникума, лояльность обучающихся и будущих выпускников к техникуму. Обучающиеся-наставляемые получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь техникума;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить 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 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.

В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог воспитатель. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый:

Вариант 1. Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в студенческом коллективе.

Вариант 2. Пассивный ученик. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для

выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни группы и техникума, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, лидер группы, принимающий активное участие в жизни ОГПОБУ «Политехнический техникум», которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в коллективе группы, техникума.

Возможные варианты программы, вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- *взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик»*, классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации 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;

- *взаимодействие «учитель – пассивный ученик»*, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

- *взаимодействие «учитель – одаренный ученик»*, в процессе которого происходит 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;

- *взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»*, в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, 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.

Область применения в рамках образовательной программы:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой и с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям, совместные походы на спортивные и культурные

мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

4.2 Форма наставничества «Ученик – ученик»

предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, когда один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

Цели и задачи

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в техникуме
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, курса, техникума в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учёта.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, соревнования, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Это возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни группы, отстраненный от коллектива. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программ. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательной организации, основными вариантами могут быть: взаимодействие «отличник/хорошист – двоечник», взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», взаимодействие «равный – равному». Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям, волонтерство, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник:

Активный, обладающий лидерскими и организаторскими качествами обучающийся, Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.

Победитель олимпиад и соревнований.

Лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума.

Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.

Наставляемый:

Пассивный, социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»:

«Успевающий - неуспевающий», «Лидер – пассивный», «Равный – равному», «Адаптированный – неадаптированный».

Адаптация к новым условиям обучения. Основные мероприятия:

Студенческая конференция, отбор наставников из числа активных студентов. анкетирование, собеседование.

Использование базы наставников: обучение наставников куратором, отбор студентов, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества, анкетирование.

Использование базы наставляемых: формирование пар, групп. личные встречи, обсуждение вопросов. Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей), улучшение образовательных результатов, посещаемости. Рефлексия реализации формы наставничества: Анализ эффективности реализации программы. Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Поощрение на студенческой конференции.

4.3 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.

Основные задачи 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 группам;
- 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 сообщества. 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 в организации учебного процесса, взаимодействии 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. основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – учитель, 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 «учитель-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 учитель 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 в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

5. Целевые индикаторы Программы наставничества

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

1.1 Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в техникуме

1.2 Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в техникуме

1.3 Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий

1.4 Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками

1.5 Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых, ед.;

1.6 Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества техникума и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

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

2.1 Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме, чел;

2.2 Качественный рост успеваемости и сохранности обучающихся в студенческих группах, %;

2.3 Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед.

2.4 Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед.

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

3.1 Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие

в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, ед.

3.2 Успешное прохождение молодых (начинающих) специалистов процедур аттестации на соответствие занимаемой должности/ на квалификационную категорию, %.

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

4.1 Количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие обучающиеся техникума, ед.

4.2 Количество обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (общетехникумовского, регионального, всероссийского уровня), чел.

4.3 Количество обучающихся, участвующих в соревнованиях «Ворлдскиллс Россия» (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел.

4.4 Численность выпускников, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.

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

5.1 Измеримое улучшение показателей техникума в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед.;

5.2 Мотивация выпускников на реализацию Индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории., ед.;

5.3 Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %.

6. Перечень мероприятий по реализации Программы целевой модели наставничества

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности			
1.1	<p>Подготовка условий для запуска Программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовое оформление Программы; - информировать коллектив о Программе, - 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 	Август–сентябрь. Ежегодно	Заместители директора по УВР, УПР, кураторы наставничества, методист	<p>Разработано и утверждено Положение о наставничестве.</p> <p>Издан приказ директора об организации наставничества в техникуме.</p> <p>Проинформированы участники образовательного процесса (на педсовете, на официальном сайте техникума) о запуске Программы.</p> <p>Проведён мониторинг запросов о наставничестве.</p> <p>Утверждён План мероприятий по направлениям деятельности и формы наставничества</p>
1.2	Формирование базы	Сентябрь	Кураторы	Сформирована база

	<p>наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	Ежегодно	наставничества	наставляемых. Проведен анализ запросов наставляемых
1.3	<p>Формирование базы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информировать коллектив о запуске Программы; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов; - взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников. 	<p>Сентябрь Ежегодно</p>	Директор	<p>Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, форумы).</p> <p>Привлечены ресурсы и эксперты для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.</p>
1.4	<p>Отбор и обучение наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора наставников под запросы наставляемых; - организовать отбор и обучение наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов 	<p>Октябрь- Ноябрь ежегодно</p>	<p>Зам. директора по УПР Кураторы наставничества Методист</p>	<p>Реализовано взаимодействие с административной командой, активными преподавателями для выбора куратора Программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнения базы наставников.</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 выполнения программы.</p> <p>Реализовано</p>

				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.
1.5	<p>Формирование наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжить поиск наставника. 	Ноябрь Ежегодно	Куратор направления программы	Сформированы наставнические пары/группы по направлениям деятельности и форме наставничества
1.6	<p>Организация работы наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым (и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и 	В течение года	Куратор направления программы	<p>Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и по форме наставничества</p> <p>Проведен мониторинг эффективности реализации Программы. Разработана система поощрений наставников</p>

	<p>кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы на них; - разработать систему поощрений наставников. 			
1.7	<p>Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми:</p> <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; - организовать праздничное мероприятие 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; - пригласить представителей образовательных организаций, местного самоуправления на итоговое мероприятие; 	<p>Июнь-сентябрь Ежегодно</p>	<p>Куратор направления программы</p>	<p>Проведены конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д. Участие наставников в фестивалях, форумах, конференциях.</p> <p>Осуществлена поддержка системы наставничества через СМИ: создание специальной рубрики на официальном сайте техникума «Наши наставники» (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>

	-популяризировать лучшие практики и примеры наставничества.			
1.8	Поощрение сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества: - объявление благодарности администрацией техникума; - награждение грамотой администрации техникума: - ходатайство перед учредителем о награждении; - премирование за счет экономии фонда оплаты труда техникума/средств от приносящей доход деятельности; - установление стимулирующих выплат приказом директора	Сентябрь Ежегодно	Директор, заместители директора	Вручены лучшим наставникам благодарственные письма/специальные памятные подарки; Размещены фотографии лучших наставников на сайте техникума.
2.	Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме			
2.1	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в техникуме.	Август – Сентябрь Ежегодно	Наставник молодого специалиста	Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности.
2.2	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов.	В течение года	Зам.директора по УВР Методист Наставник молодого специалиста	Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом. Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя/мастера в техникуме.
2.3	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной	В течение года	Методист, председатель ПЦК Педагог- психолог	Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах.

	деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений.			Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг.
2.4	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях.	В течение года	Наставник молодого специалиста	Наличие собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
3.	Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе передового педагогического опыта.			
3.1	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций.	В течение года	Методист, председатель ПЦК, наставник молодого специалиста	Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: качество подготовки и проведения занятий, личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка к мероприятиям разного уровня
3.2	Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.	В течение года	Методист, председатель ПЦК, наставник молодого специалиста	Участие молодого (начинающего) специалиста в научно-методической работе: научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, педсоветах. Участие обучающихся в научно-исследовательской работе
3.3	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию.	В течение года	Методист, председатель ПЦК, наставник молодого специалиста	Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников техникума со стажем 0-3 года. Снижение текучести кадров среди педагогических работников со стажем 0-3 года.

8. Перспективные результаты реализации Программы развития наставничества

1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:
 - команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри техникума не менее 3 человек;
 - команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся не менее 10 человек;
 - организованы пары «наставник - наставляемый» не менее 100% от необходимого количества.
2. Повышение эффективности образовательной деятельности через
 - измеримое улучшение показателей (образовательных, спортивных, культурных):
 - увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично»,
 - имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;
 - рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности;
 - улучшение психологического климата в техникуме:
 - реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.,
 - создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.