**Министерство образования Сахалинской области**

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение**

**«Сахалинский промышленно-экономический техникум»**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Зам. директора по УР  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А. Дубровина  СОГЛАСОВАНО  Зам. директора по СР и ВР  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Г. Сергиенко | УТВЕРЖДАЮ  Директор ГБПОУ «СПЭТ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Лемдяев |

|  |
| --- |
| Принято на заседании Студенческого Совета ГБПОУ «СПЭТ» Протокол № \_\_\_От\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г |

**Программа наставничества в ГБПОУ «СПЭТ»**

**Южно-Сахалинск, 2022 г.**

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества в ГБПОУ «Сахалинском промышленно-экономическом техникуме (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности среднего профессионального образования)" и "Успех каждого обучающегося" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении 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.

Образовательный процесс ГБПОУ «СПЭТ» характеризуется следующими успехами и проблемами: Техникум как важнейший социальный институт отражает состояние и тенденции развития общества и влияет на него. В свою очередь, изменения в системе общественных отношений активно воздействуют на образование, требуют от него мобильности и адекватного ответа на задачи, поставленные на новом этапе развития.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 15-20 лет, и педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБПОУ «СПЭТ» являются:

− раскрытие потенциала каждого наставляемого;

− преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

− адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

−повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеучебной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

− создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

− формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

− развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

− формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

− создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

− адаптация преподавателя в новом педагогическом коллективе;

− плавный «вход» молодого преподавателе и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

− формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБПОУ «СПЭТ», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его обучающимися.

**I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – ГБПОУ «СПЭТ») разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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"), Уставом ГБПОУ «СПЭТ» и определяет порядок организации наставничества в техникуме.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБПОУ «СПЭТ», принята на заседании педагогического совета ГБПОУ «СПЭТ», согласована с Студенческим советом ГБПОУ «СПЭТ», утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБПОУ «СПЭТ» основывается на следующих принципах:

− *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы студента;

− *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

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

− *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

− *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

− *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

− *научности* предполагает реализацию в ГБПОУ «СПЭТ» научно обоснованных и проверенных технологий;

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

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

− *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных структурных подразделений, участвующих в реализации программы наставничества;

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

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «студент-студент», «студент-ученик», «преподаватель-студент».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБПОУ «СПЭТ» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в ГБПОУ «СПЭТ» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБПОУ «СПЭТ» и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

**II. Организация деятельности ГБПОУ «СПЭТ» по внедрению Целевой модели**

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» внутри ГБПОУ «СПЭТ» и «внешнем контуре» партнеры ГБПОУ «СПЭТ». Она отражается в «дорожной карте».

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками техникума, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБПОУ «СПЭТ».

4.4. Этапы реализации Программы.

***Таблица 1.*** Этапы реализации программы наставничества в ГБПОУ «СПЭТ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка  условий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. Создание благоприятных условий   для запуска программы в ГБПОУ «СПЭТ».   1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 3. Выбор форм наставничества. | Протокол заседания Педагогического совета ГБПОУ «СПЭТ».  Анализ наличной ситуации в ГБПОУ «СПЭТ» (характеристика контингента – приложение 1)  «Дорожная карта»  реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние)  Пакет установочных документов.  Программа наставничества. |
| Формирование  базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем  Обучающихся и педагогов ГБПОУ «СПЭТ», которые можно решить с помощью наставничества.  2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых |
| Формирование  базы наставников | 1. Работа внутри ГБПОУ «СПЭТ»  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.  2.Рабoта с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы  наставников из числа:   * выпускников, заинтересованных в поддержке своего техникума;   сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих  кадров (возможно пересечение с выпускниками);   * успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;   представители других организаций, с которыми есть партнерские связи1) | База наставников, которые  могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.  Она включает в себя  -базу выпускников,  -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов,  -базу для формы «студент-студент». |
| Отбор и обучение  наставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы   с наставляемыми | 1.Запoлненные анкеты в  письменной свободной форме всеми  потенциальными наставниками.  2.Собеседование.  3. Приказ о назначении наставников.  4. Обучение наставников |
| Формирование  тандемов/групп | 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.  2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. | Сформированные  тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.  Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.  Заполнение индивидуального маршрута наставляемого. |
| Запуск Программы | Закрепление гармоничных и  продуктивных отношений  в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.  Работа в каждом тандеме/группе включает:   * встречу-знакомство, * пробную рабочую встречу, * встречу-планирование, * комплекс последовательных встреч,   итоговую встречу. | Мониторинг:  •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);  •сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| Завершение Программы | 1. Пoдведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.   3. Популяризация эффективных практик | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБПОУ «СПЭТ» |

**III. Реализация целевой модели наставничества**

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для студенческого сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБПОУ «СПЭТ».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие:

- подведения итогов программы;

- итоговый концерт;

- церемония награждения.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБПОУ «СПЭТ» определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «студент-студент», «студент-ученик», «преподаватель-студент».

5.3. Описываются указанные в п.5.2. формы наставничества. Каждой форме дается характеристика по указанной в Целевой модели схеме ролевых моделей (цель, задачи, ожидаемый результат, описание участников, схема реализации в виде таблицы с указанием этапов, соответствующих им мероприятий, предполагаемых сроков и ответственных). ГБПОУ «СПЭТ» вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития.

**VI.** **Мониторинг эффективности реализации Программы**

6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения в ГБПОУ «СПЭТ», динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

*Цели*:

1) оценка качества реализуемой Программы;

2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

*Задачи*:

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

• контроль процесса наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

*Цели:*

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

*Задачи*:

* выявление взаимной заинтересованности сторон;
* научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
* определение условий эффективного наставничества;
* анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
* сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа 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 обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в техникуме.

**V. ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1.**

**Характеристика контингента .**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Значение | |
| Факт 01.09.202… | Прогноз  30.05.202… |
| 1 | Численность обучающихся, чел. |  |  |
|  | в том числе: |  |  |
| 11. | численность обучающихся в группа, чел. |  |  |
|  | из них: |  |  |
| 1.1.1 | обучающихся на 1 и 2 курсах, чел. |  |  |
| 1.1.2 | входящих в состав органов студенческого самоуправление, чел. |  |  |
| 1.1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. |  |  |
| 1.1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. |  |  |
| 1.2 | численность обучающихся на 3-4 курсах, чел. |  |  |
|  | из них: |  |  |
| 1.2.1 | обучающихся на «1» и «2», чел. |  |  |
| 1.2.2 | входящих в состав органов студенческого самоуправление, чел. |  |  |
| 1.2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. |  |  |
| 1.2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. |  |  |
| 3 | Численность педагогических работников, чел. |  |  |
|  | в том числе: |  |  |
| 23.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. |  |  |
| 23.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. |  |  |
| 23.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. |  |  |
| 23.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. |  |  |
| 23.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. |  |  |
| 23.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций преподавателей, общественных организаций, чел. |  |  |
| 44 | Количество партнеров (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности техникума. |  |  |
| 5 5 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности техникума. |  |  |
| 66 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности техникума (указать какие) |  |  |

**Приложение 2.**

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБПОУ «СПЭТ»**

на \_\_\_\_\_\_гг.[[1]](#footnote-1)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Содержание подэтапов** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Ответственные** |
| Подготовка  условий для запуска программы наставничества | 1) Изучение  нормативной базы и тематических методических материалов | 1.1. Изучение Распоряжения Министерства  просвещения Российской Федерации № P-145 от 25 декабря 2019 г. «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]](#footnote-2).  1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБПОУ «СПЭТ», Типовой формы программы наставничества в ГБПОУ «СПЭТ» и методических рекомендаций по ее созданию | Сентябрь- октябрь 2022г. | руководитель, администрация |
|  | 2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБПОУ «СПЭТ» о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников | 2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»  2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.  2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.  2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБПОУ «СПЭТ» с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).  2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией.  2.6. Создание рубрики на сайте ГБПОУ «СПЭТ». | Се6нтябрь 2022 г. | руководитель, администрация, классные руководители |
|  | 3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ «СПЭТ» | 3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели  наставничества в ГБПОУ «СПЭТ»  3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБПОУ «СПЭТ»  3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБПОУ «СПЭТ». Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.  3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБПОУ «СПЭТ» (издание приказа).  3.5. Обучение куратора. | Сентябрь 2022г | директор, администрация, проектная группа |
| Формирование базы наставляемых | Сбор данных о  наставляемых | 1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.  2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.  3. Анализ данных.  4. Формирование базы данных наставляемых из  числа педагогов.  5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.  6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБПОУ «СПЭТ».  7. Создание Программы наставничества | Сентябрь-октябрь2022г. | Куратор, администрация, классные руководители |
| Формирование базы наставников | Составление старт-листа наставников | 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.  2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.  3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | Октябрь 2022г. | Администрация, куратор, классные руководители |
| Отбор и обучение наставников | Рекрутинг наставников | 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам  2. Собеседования с наставниками.  3. Приказ о назначении наставников.  4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») | октябрь 2022 г. | Куратор, психолог |
| Формирование тандемов/ групп |  | 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников  2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.  3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.  4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБПОУ «СПЭТ».  5. Составление планов индивидуального развития  наставляемых.  6. Организация психологического сопровождения  наставляемого, не сформировавшего пapy (при необходимости), продолжить поиск наставника | октябрь 2022 г | Куратор, психолог |
| Организация работы тандемов/групп | закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе | 1.Проведение первой, организационной, встречи  наставника и наставляемого.  2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.  3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.  4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.  5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.  6. Регулярная обратная связь от участников программы  7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.  8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. | Декабрь 2022г. –май 2023г. | куратор |
| Завершение наставничества | Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников | 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.  2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.  3. Приказ о поощрении участников наставнической  деятельности. Благодарственные письма партнерам.  4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.  6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.  7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы  8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров  9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  10. Формирование долгосрочной базы наставников | Май 2023 г. | Куратор, администрация, классные руководители |

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2022 году;

не менее 20% в 2023 году;

не менее 30% в 2024 году;

не менее 50% в 2025 году;

не менее 70% в 2026 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2022 году;

не менее 20% в 2023 году;

не менее 30% в 2024 году;

не менее 50% в 2025 году;

не менее 70% в 2026 году.

**Приложение 3.**

**Примерная форма базы наставляемых[[3]](#footnote-3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи (данные представителя) | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого[[4]](#footnote-4) | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы/учебы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы[[5]](#footnote-5) | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации | Отметка о прохождении программы[[6]](#footnote-6) |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Примерная форма базы наставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижение наставника | Интересы наставника [[7]](#footnote-7) | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу наставничества | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/учебы наставляемого | Дата завершения программы | Резул[[8]](#footnote-8)ьтаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ. [↑](#footnote-ref-3)
4. Для чего он хочет участвовать в программе наставничества [↑](#footnote-ref-4)
5. Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте [↑](#footnote-ref-5)
6. Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен [↑](#footnote-ref-6)
7. Исследовательские, инновационные, социальные, иные [↑](#footnote-ref-7)
8. [↑](#footnote-ref-8)