

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им.А.С.Пушкина»**

РАССМОТРЕНО

Педагогическим советом
ГБПОУ «Суражский
педагогический колледж
им.А.С.Пушкина»
Протокол №137
от «_30_» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
в ГБПОУ «Суражский педагогический колледж
им. А.С. Пушкина»**

**Сураж
2023**

Содержание

1. Пояснительная записка.....	3
2. Структура управления реализацией Программы.....	6
3. Этапы реализации Программы.....	7
4. Кадровые условия реализации Программы.....	9
5. Формы наставничества	10
6. Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества в ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им. А.С.Пушкина» в 2023-2025 гг.....	18
7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.....	27
8. Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	32
9. Планируемые результаты внедрения программы наставничества.....	33

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) в ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им. А.С.Пушкина» разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказом Департамента образования и науки Брянской области №377 от 25.03.2022 «Об утверждении примерного положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Брянской области»;
- Уставом ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им.А.С.Пушкина»⁴
- Положением о системе наставничества в ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им.А.С.Пушкина».

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

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 14 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им. А.С.Пушкина».

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им. А.С.Пушкина»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов/начинающих педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в колледже;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения Целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого / начинающего педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- рост мотивации к повышению квалификации начинающих педагогов;
- снижение показателей неуспеваемости обучающихся;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с группой на основе изучения личности студентов,

- проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную систему;
 - умение индивидуально работать с обучающимися;
 - овладение системой контроля и оценки результатов обучения;
 - становление педагога как профессионала.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых

приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

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

Сообщество образовательной организации – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<i>Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</i>	<i>Начало учебного года</i>
Куратор Программы	<i>Разработка комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. Разработка целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. Формирование базы наставников и наставляемых.</i>	<i>В течение всего периода</i>

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
	<p><i>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</i></p>	
Наставники	<p><i>Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация определённой формы наставничества</i></p>	В течение всего периода
Педагог-психолог	<p><i>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</i></p>	В течение всего периода
Наставляемые	<p><i>Решение поставленных задач, достижение поставленных целей через взаимодействие с наставником</i></p>	В течение всего периода

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<p>Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы</p>	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так

Этапы	Мероприятия	Результат
	– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	и в будущем
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	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	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Выявление лучших практик наставничества. Поощрение наставников

4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В целевой модели наставничества выделяется три **главные роли**:

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

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.

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.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором колледжа, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- испытывающих проблемы с адаптацией в группе/колледже;
- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участия в жизни колледжа, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- испытывающих профессиональные дефициты и желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «СУРАЖСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ.А.С.ПУШКИНА»

Исходя из образовательных потребностей ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им. А.С.Пушкина» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Обучающийся-обучающийся», «Педагог-педагог», «Педагог-обучающийся».

5.1 Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся».

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 колледже.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, колледжа 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 внутриколледжном контроле и КДН.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся-обучающийся».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть. <ul style="list-style-type: none"> • Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель региональных олимпиад и соревнований. • Лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа. 	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 колледжа, 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

«Обучающийся-обучающийся»

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

Схема реализации формы наставничества «Обучающийся-обучающийся».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Обучающийся-обучающийся».	Студенческая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в студенческое сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в студенческое сообщество, повышена мотивация и осознанность.	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. Чувствует свою причастность студенческому сообществу.	Поощрение на студенческой конференции.

5.2. Форма наставничества «Педагог-педагог»

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

Задачи:

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

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог».

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть.		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, председатель методической комиссии). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах колледжа.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую		

психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	поддержку преподавания отдельных дисциплин.		
--	---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог».

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

Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог».

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

5.3. Форма наставничества «Педагог-обучающийся»

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

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

Задачи:

- помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри колледжа, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им. А.С.Пушкина», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус колледжа, лояльность обучающихся и будущих выпускников к колледжу.

Обучающиеся–наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию профессиональных компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в

<p>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 саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог, воспитатель общежития. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>студенческом коллективе. Социально-или ценностно- дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни техникума, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
--	--	--

**Возможные варианты программы наставничества
«Педагог-обучающийся»**

Формы взаимодействия	Цель
«Преподаватель –неуспевающий обучающийся»	Педагогическая и психологическая поддержка 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 студенческом коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Преподаватель –пассивный обучающийся»	Психологическая 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.

«Преподаватель –одаренный обучающийся»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или преподаватель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Преподаватель –ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в студенческом коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Схема реализации формы наставничества «Педагог-обучающийся»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-обучающийся».	Студенческая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию либо обучающихся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках студенческой программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование наставнических пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

6. Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества

в ГБПОУ «Суражский педагогический колледж им.А.С.Пушкина» в 2023-2025гг.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
2023-2024 уч.год					
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества в 2023-2024 уч.году	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<p>1. Изучение</p> <ul style="list-style-type: none"> - Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-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»; - письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; - методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Министерство просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, Общероссийский Профсоюз образования от 21.12.2021 № 657); - Приказа Департамента образования и науки Брянской области №377 от 25.03.2022 «Об утверждении примерного положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Брянской области» <p>2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>	сентябрь 2023г	Директор ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина», методист

		Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина». 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина». 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина». 4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина» 5. Издание приказа о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина» 	Сентябрь-октябрь 2023 г.	директор ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина», методист колледжа
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей колледжа.	1. Проведение мониторинга по выявлению профессиональных дефицитов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри колледжа.	Октябрь-ноябрь 2023	Зам.директора по учебной работе, зам.директора по воспитательной работе, куратор внедрения Целевой модели наставничества (далее – куратор)
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение классных часов. 3. Информирование через страницу наставничества на сайте колледжа. 	Октябрь-ноябрь 2023 г	администрация колледжа, куратор, классные руководители
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных 	Октябрь-ноябрь 2023 г//октябрь 2024	администрация колледжа, куратор, социальный педагог, психолог, классные

			<p>данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</p> <p>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители.</p> <p>4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций по итогам аттестаций</p>		руководители
		Формирование базы наставляемых.	<p>1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	Ноябрь 2023	администрация колледжа, куратор
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	<p>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.</p>	Октябрь-ноябрь 2023 г	администрация колледжа, куратор
		Формирование базы наставников	<p>1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся колледжа</p>		
4.	Подготовка наставников	Обучение наставников для работы с наставляемыми.	<p>1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.</p> <p>2. Провести обучение наставников.</p>	Ноябрь 2023	куратор, методист, педагог-психолог

5.	Формирование наставнических пар / групп	Подбор наставников и наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. 	Декабрь 2023	куратор, методист
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Декабрь 2023	директор ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина», куратор
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.		
			3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника.	по необходимости	педагог – психолог, куратор
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационных встреч наставников и наставляемых. 2. Проведение пробных рабочих встреч наставников и наставляемых. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках реализации Целевой модели наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 	По плану	наставники
		Организация текущего	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	По окончанию программы	куратор, методист.

		контроля достижения планируемых результатов наставниками.			
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы.	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	По окончании программы	Куратор, методист
		Мотивация и поощрения наставников.	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма.	По окончании программы	директор ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина»
			3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте колледжа	По окончании программы	Куратор, методист
2024-2025 уч.год					
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества в 2024-2025 уч.году	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей колледжа.	Проведение мониторинга по выявлению профессиональных дефицитов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри колледжа.	сентябрь 2024	куратор внедрения Целевой модели наставничества (далее – куратор)
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	Проведение педагогического совета. Проведение классных часов. Информирование через страницу наставничества на сайте колледжа.	сентябрь 2024	администрация колледжа, куратор, классные руководители

2.	Уточнение базы наставляемых	Уточнение данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций по итогам аттестаций 	сентябрь 2024	администрация колледжа, куратор, социальный педагог, психолог, классные руководители
		Уточнение базы наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уточнение базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Уточнение базы данных наставляемых из числа обучающихся. 	сентябрь 2024	администрация колледжа, куратор, классные руководители
3.	Уточнение базы наставников	Уточнение данных о наставниках.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 	сентябрь 2024	администрация колледжа, куратор
		Уточнение базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уточнение базы данных наставников из числа педагогов. 2. Уточнение данных наставников из числа обучающихся колледжа 		
4.	Подготовка наставников	Обучение наставников для	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	Сентябрь-октябрь 2024	Куратор, педагог-психолог

		работы с наставляемыми.	2. Провести обучение наставников.	(при необходимости)	
5.	Формирование наставнических пар / групп	Подбор наставников и наставляемых.	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Сентябрь-октябрь 2024	Куратор, педагог-психолог
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь-октябрь 2024	директор ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина», куратор
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.		наставники
			3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника.	по необходимости	педагог – психолог, куратор
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	1. Проведение организационных встреч наставников и наставляемых. 2. Проведение пробных рабочих встреч наставников и наставляемых. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках реализации Целевой модели наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6.	По плану	наставники

		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	По окончанию программы	куратор
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы.	1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	По окончанию программы	Куратор
		Мотивация и поощрение наставников.	1.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2.Благодарственные письма.	По окончанию программы	директор ГБПОУ «СПК им. А.С.Пушкина»
			3.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте колледжа	По окончанию программы	Куратор

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

7.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри техникума и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль реализации Целевой программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов мониторинга

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга составляется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Обучающийся-обучающийся»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Педагог-педагог»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Педагог-обучающийся»

7.2. Мониторинг и оценка влияния программы наставничества

на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

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. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды: на входе в Целевую программу наставничества и на выходе из неё.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

•сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» из реализуемой программы.

7.3. Индикаторы оценки влияния программ на всех участников колледжа

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на «входе»	на «выходе»
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость обучающихся по колледжу		
Качество обучения по колледжу		
Процент обучающихся, желающих высокой успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся.		
Доля обучающихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля обучающихся, посещающих спортивные секции		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на уровне колледжа		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля обучающихся принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на внутриколледжном контроле и КДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество педагогов, успешно прошедших процедуру аттестации.		
Доля обучающихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения колледжа обучающимися).		
Уровень личностной тревожности обучающихся.		

Эмоциональное состояние при посещении колледжа		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

7.4. Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка Программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание			

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
	им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне колледжа.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение внутриколледжного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Создание на официальном сайте колледжа методической копилки с программами наставничества.
- Создание на официальном сайте колледжа рубрики «Наши наставники»
- Аттестация по должности «педагог-наставник»
- Награждение грамотами «Лучший наставник»

- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников
- Материальное поощрение наставников из внебюджетного фонда
- Ходатайство о награждении ведомственной наградой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации нагрудным знаком "Почетный наставник"

9. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Наименование показателя	Значение %
1	Доля обучающихся в возрасте от 14 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (отношение количества детей в возрасте от 14 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)	30
2	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации)	15
3	Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов, работающих в образовательной организации)	100
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)	100
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	100