

РАССМОТРЕНА  
на заседании  
Педагогического совета  
Протокол от 31.08.2023 № 1



УТВЕРЖДЕНА  
Директором ГБПОУ СПбТК  
А.В. Бурасовский  
от «31» августа 2023 г.

**Программа наставничества**  
**ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж»**  
на период 2023-2024 учебный год

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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» (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБ ПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж» характеризуется следующими успехами и проблемами:

Основные успехи и достижения:

- на высоком уровне организована работа по подготовке обучающихся к участию в региональных конкурсах профессионального мастерства; обучающиеся регулярно одерживают победы на региональных конкурсах профессионального мастерства.

- все преподаватели и мастера производственного обучения постоянно повышают свой профессиональный уровень. Ежегодно участвуют в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах. Значительная часть преподавателей специальных дисциплин колледжа прошли обучение экспертов на право проведения региональных чемпионатов.

- колледж имеет достаточный опыт инновационной деятельности, которая направлена на привлечение преподавателей и студентов к творчеству и исследовательской работе; на выполнение задач, определенных Программой развития колледжа. Так, в 2022 году 190 чел. занимались в спортивных секциях, творческих студиях, участвовали в работе волонтерских команд на базе колледжа 260 чел. приняли участие в различных творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, олимпиадах, 53 чел. стали их победителями;

- в колледже разработана технология организации непрерывного сотрудничества образовательного учреждения и предприятий, осуществляющих



деятельность, соответствующую направлениям подготовки в образовательном учреждении;

- активно работает студенческое самоуправление. За последние три года обновлена структура совета студенческого самоуправления; создан центр профориентации при совете студенческого самоуправления; актуализирована программа «Становление профессионала»; проведена серия городских образовательных слетов; регулярно проходят дни открытых дверей в формате квеста; разработаны методические материалы, подготовлены сборники публикаций студентов;

- ведется работа по внедрению дистанционных образовательных технологий и смешанного (гибридного) обучения, созданию контента (ЭУМК) для реализации образовательных программ с использованием ДОТ;

- активно работает Центр содействия трудоустройства выпускников. Основные направления работы: использование электронных ресурсов колледжа с целью информирования студентов колледжа о новостях в области трудоустройства, рынка труда, о профориентационных мероприятиях, о вакансиях, предлагаемых предприятиями – партнерами колледжа; консультационная работа со студентами по вопросам самореализации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда; организация экскурсий и мастер-классов с выездом на различные предприятия города по направлениям подготовки;

- выпускники Колледжа всех специальностей востребованы на рынке труда. 51% выпускников трудоустраивается в первый год после выпуска. Имеется документальное подтверждение трудоустройства выпускников, положительные отзывы заказчиков кадров о выпускниках колледжа.

#### Основные проблемы:

За последние несколько лет отмечается тенденция к увеличению числа студентов, имеющих различные трудности в обучении, нуждающихся в индивидуальной помощи и поддержке. У определенной части студентов (около 1/3 от общего состава) выявляются такие проблемы, как:

- низкая мотивация значительной части студентов к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

- отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;

- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Характеристика контингента ГБПОУ СПбТК (см. приложение 1).



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 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБПОУ СПбТК 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 внеурочной 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 педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога 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 СПбТК, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж» (далее – ГБПОУ СПбТК) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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 («наименование ГБПОУ СПбТК») и определяет порядок организации наставничества ГБПОУ СПбТК.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании педагогического совета ГБПОУ СПбТК, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБ ПОУ 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 ребенка;

–*обеспечения суверенных прав личности*- предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования 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 СПбТК 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, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

–*комплексности*– предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, 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 «ученик — ученик», «студент-студент», «преподаватель — преподаватель», «работодатель – студент».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБПОУ СПбТК в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

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

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

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагога, 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 СПбТК и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

## **II. Организация деятельности ГБПОУ СПбТК по внедрению Целевой модели**

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБПОУ СПбТК) и «внешнем контуре» (партнеры ГБПОУ СПбТК). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБПОУ СПбТК, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБПОУ. Передаче в ЦРН подлежат не персонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.



#### 4.4. Этапы реализации Программы (таблица 1).

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБПОУ СПбТК

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБПОУ СПбТК.</p> <p>2. Выбор форм наставничества.</p> <p>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p>	<p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели</p> <p>Протокол заседания Педагогического совета ГБПОУ СПбТК.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБПОУ(характеристика контингента ГБПОУ СПбТК– приложение 1)</p> <p>«Дорожная карта»реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).</p> <p>Пакет других установочных документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБПОУ СПбТК, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальныхнаставляемых.</p>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри ГБПОУ СПбТКвключает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах(например,участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного</li> </ul>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников,</li> <li>-базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>-базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>-базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».</li> </ul>



	<p>педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <p>выпускников, заинтересованных в поддержке своего ГБПОУ СПбТК; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи</p>	
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате (классных часов, методических советов, круглых столов).</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута</p>



		наставляемого.
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничны и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</li> <li>3. Подведение итогов</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБПОУ СПбТК.</p>

### III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБПОУ СПбТК:

- Выступление на педсовете по теме «Проект «Наставничество»: идеи, запросы, пути реализации»
- Выступление на родительском собрании по теме «Наставничество: из опыта работы»
- Доведение информации до студентов и родителей (законных представителей) через информационные листы и буклеты.
- Создание страницы на сайте колледжа, раздел «Наставничество»

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: проведение конференции «Наставничество: опыт, взаимодействие, открытия и планы»



5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБПОУ СПбТК определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «студент — студент», «преподаватель — преподаватель»/

### 5.3. Характеристика форм и вариации ролевых моделей

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «успевающий — неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>• «лидер — пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>• «равный — равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Преподаватель-преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «опытный учитель (педагог) — молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>• «опытный предметник — неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов)</li> </ul>

#### 5.3.1. Форма наставничества «Студент-студент»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором 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.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либовременная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников к колледжу. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.



Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри студенческой группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри студенческой группы и колледжа.

### **Портрет участников**

**Наставник.** Активный обучающийся 2-4 курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель районных и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

### **Наставляемый.**

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом студент, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

### **Область применения в рамках образовательной программы.**



Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Основные формы взаимодействия: внеурочная работа, подготовка к мероприятиям студенческого сообщества, проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах, волонтерство.

#### Схема реализации формы наставничества «Студент-студент»

Этап, задачи	Основные мероприятия	Сроки	Ответственные
<p>Подготовка условий для запуска наставничества «Студент-студент»</p> <p>Задачи:                      - получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;                      - собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.</p>	<p>Определить заинтересованные в наставничестве аудитории</p> <p>Информировать целевые аудитории (студентов, родителей (законных представителей), педагогическое сообщество, выпускников, потенциальных работодателей и др.) о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия</p> <p>Привлечь Совет студенческого самоуправления к информированию о целях, задачах, планируемых результатах и вариантах участия в программе (организация информационной поддержки)</p>	<p>Сентябрь 2023 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p> <p>Задачи:                      - выявление конкретных проблем обучающихся колледжа, которые можно решить с помощью наставничества</p>	<p>Анкетирование обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества (<i>в письменной, google - форме</i>).</p> <p>Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.</p> <p>Информирование родителей, наставляемых о программе (<i>через сайт колледжа, информационный листок и буклеты</i>), сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся) от третьих лиц: куратор, психолог, сотрудник, родители.</p>	<p>Сентябрь-октябрь 2023 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп</p>



	<p>Анализ данных.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	<p>Октябрь 2023</p> <p>Не позднее 21 октября 2023 года</p>	
<p>Формирование базы наставников из числа студентов, отбор наставников</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников;</li> <li>- выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы (запроса),</li> <li>- определение потребности в обучении наставников.</li> </ul>	<p>Распространение информации о целях и задачах программы, взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников, сбор данных о потенциальных наставниках из числа обучающихся, привлечение членов Совета студенческого самоуправления к реализации программы, мотивирование наставников, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личностный рост, трудоустройство, развитие собственных гибких навыков (softskills), и др.)</p> <p>Разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых</p> <p>Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества (<i>в письменной, google - форме</i>). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</p> <p>Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы потенциальных наставников</p> <p>Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и</p>	<p>Сентябрь 2023 года</p> <p>Сентябрь 2023</p> <p>Октябрь 2023 года</p> <p>Октябрь 2023 года</p> <p>Октябрь 2023 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп,</p>



	<p>мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>Собеседования с наставниками.</p> <p>Выбор из сформировавшейся базы подходящих под критерии наставников</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Формирование базы наставников, непосредственно задействованных в программе</p>	<p>Октябрь 2023 года</p> <p>Не позднее 21 ноября 2023 года</p>	
<p>Обучение наставников</p> <p>Задачи: - подготовка наставников к работе с наставляемыми</p>	<p>Составление программы обучения наставников (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с наставляемыми, усилить коммуникационные навыки и т.д.)</p> <p>Подборка необходимых методических материалов в помощь наставнику</p> <p>Обучение наставников: первичное и в процессе деятельности (проведение наставнических сессий, позволяющих наставникам научиться выстраивать доверительные взаимоотношения с наставляемыми, семинаров, мастер-классов, встреч по обмену опытом, тренингов, дистанционное обучение, вебинары).</p>	<p>Конец октября – первая неделя ноября 2023</p> <p>В течение всего периода работы (по запросу)</p> <p>Ноябрь, декабрь 2023 года</p>	<p>Куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп</p>
<p>Формирование наставнических пар/групп</p> <p>Задачи: - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых</p>	<p>Представление наставников участникам программы (классные часы).</p> <p>Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после представления наставников участникам программы.</p> <p>Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p>	<p>Декабрь 2023 года</p> <p>Декабрь 2023 года</p> <p>Декабрь 2023 года</p>	<p>Куратор, проектная группа, кураторы групп, начальники курсов, педагог-психолог, социальный педагог</p>



	<p>Информирование участников о сложившихся тандемах/группах (<i>индивидуальные очные встречи</i>). Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБ ПОУ.</p> <p>Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества.</p> <p>Организация социально-психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.</p>	<p>Декабрь 2023 года</p> <p>Декабрь 2023 года</p> <p>В течение программы</p>	
<p>Организация работы наставнических пар/групп</p> <p>Задачи: - закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<p>Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>Анкетирование участников.</p> <p>Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p> <p>Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</p>	<p>Ноябрь, декабрь 2023 года – апрель, май 2024 года</p> <p>Май 2024 года</p> <p>Май 2024 года</p> <p>Май-сентябрь 2024 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, наставники, наставляемые, начальники курса, кураторы групп</p>
<p>Завершение наставничества</p>	<p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной</p>	<p>Апрель – май 2024 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа кураторы</p>



<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии;</li> <li>- организация комфортного выхода наставника и наставляемого их наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций;</li> <li>- проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</li> </ul>	<p>удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся.</p> <p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников (конференция).</p> <p>Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу</p>	<p>30 апреля 2024 года</p> <p>Май-июнь 2024 года</p> <p>Май-июнь 2024 года</p>	<p>групп, начальники курсов, наставники, наставляемые</p>
--	--	--	---



	наставников и базу наставляемых		
	Формирование долгосрочной базы наставников.		

### 5.3.2. Форма наставничества «Преподаватель-преподаватель»

Предполагает взаимодействие молодого преподавателя (мастера производственного обучения) (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи.** 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 учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач 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 преподавателя (мастера производственного обучения) 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 преподавателя (мастера производственного обучения); сформировать сообщество колледжа (как часть учительского).

**Ожидаемые результаты.** 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 потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Преподаватели-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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах;



- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Портрет участников**

**Наставник.** Опытный преподаватель (мастер производственного обучения, методист), 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 сообщества колледжа. 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 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 преподаватель (мастер производственного обучения), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин (практик).

### **Наставляемый.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием со студентами, другими преподавателями (мастерами производственного обучения), администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель-преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, 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 «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог 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 «преподаватель – преподаватель» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Основные формы взаимодействия: совместная подготовка к занятиям (проведению практик), проектная деятельность, краткосрочное и целеполагающее наставничество, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах, совместное создание продукта.

#### Схема реализации формы наставничества «Преподаватель-преподаватель»

Этап, задачи	Основные мероприятия	Сроки	Ответственные
<p>Подготовка условий для запуска наставничества «Преподаватель-преподаватель»</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;</li> <li>- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.</li> </ul>	<p>Определить заинтересованные в наставничестве аудитории</p> <p>Информировать педагогическое сообщество о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия</p>	<p>Сентябрь 2023 года</p>	<p>Администрация, куратор, методисты, председатели ПЦК</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление конкретных проблем обучающихся колледжа, которые можно решить с помощью наставничества</li> </ul>	<p>Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества (<i>в письменной, google - форме</i>).</p> <p>Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.</p> <p>Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (педагоги) от третьих лиц: администрация, методисты, педагог-психолог.</p> <p>Анализ данных.</p>	<p>Сентябрь-октябрь 2023 года</p> <p>Октябрь</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, методисты, председатели ПЦК</p>

	Формирование базы данных наставляемых из числа преподавателей, мастеров производственного обучения.	2023 Не позднее 21 октября 2023 года	
Формирование базы наставников из числа преподавателей, отбор наставников  Задачи: - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников; - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы (запроса), - определение потребности в обучении наставников.	Распространение информации о целях и задачах программы, взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников, сбор данных о потенциальных наставниках из числа преподавателей, мотивирование наставников, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личностный рост, материальные и нематериальные формы поощрения, развитие собственных гибких навыков (softskills), и др.)  Разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых  Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества ( <i>в письменной, google - форме</i> ). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных  Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы потенциальных наставников  Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.  Собеседования с наставниками.  Выбор из сформированной базы подходящих под критерии	Сентябрь 2023 года       Сентябрь 2023  Октябрь 2023 года    Октябрь 2023 года   Октябрь 2023 года  Октябрь 2023 года	Администрация, куратор, проектная группа, методисты, председатели ПЦК



	наставников Приказ о назначении наставников. Формирование базы наставников, непосредственно задействованных в программе	Не позднее 21 ноября 2023 года	
Обучение наставников  Задачи: - подготовка наставников к работе с наставляемыми	Составление программы обучения наставников (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с наставляемыми, усилить коммуникационные навыки и т.д.)  Подборка необходимых методических материалов в помощь наставнику  Обучение наставников: первичное и в процессе деятельности ( <i>проведение наставнических сессий, позволяющих наставникам научиться выстраивать доверительные взаимоотношения с наставляемыми, семинаров, мастер-классов, встреч по обмену опытом, тренингов, дистанционное обучение, вебинары</i> ).	Конец октября – первая неделя ноября 2023  В течение всего периода работы (по запросу)  Ноябрь, декабрь 2023 года	Администрация, куратор, проектная группа, методисты, председатели ПЦК
Формирование наставнических пар/групп  Задачи: - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых	Представление наставников участникам программы ( <i>методический совет</i> ).  Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после представления наставников участникам программы.  Анализ анкет и формирование тандемов/групп.  Информирование участников о сложившихся тандемах/группах ( <i>индивидуальные очные встречи</i> ). Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБПОУ СПбТК.  Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана	Декабрь 2023 года  Декабрь 2023 года  Декабрь 2023 года  Декабрь 2023 года	Куратор, методисты, председатели ПЦК, педагог-психолог

	<p>наставничества.</p> <p>Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.</p>	В течение программы	
<p>Организация работы наставнических пар/ групп</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</li> </ul>	<p>Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>Анкетирование участников.</p> <p>Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p> <p>Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</p>	<p>Ноябрь, декабрь 2023 года – апрель, май 2024 года</p> <p>Май 2024 года</p> <p>Май 2024 года</p> <p>Май-сентябрь 2024 года</p>	<p>Куратор, методисты, председатели ПЦК, педагог-психолог</p>
<p>Завершение наставничества</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии;</li> <li>- организация</li> </ul>	<p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p>	Апрель – май 2024 года	<p>Администрация, куратор, проектная группа методисты, председатели ПЦК, наставники, наставляемые</p>



<p>комфортного выхода наставника и наставляемого их наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций;</p> <p>- проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников (<i>конференция</i>).</p> <p>Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых Формирование долгосрочной базы наставников.</p>	<p>30 апреля 2024 года</p> <p>Май-июнь 2024 года</p> <p>Май-июнь 2024 года</p>	
--	---	--	--

## V. 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 ГБПОУ СПбТК, 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 ГБПОУ СПбТК.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ГБПОУ СПбТК.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2023	Прогноз 31.05.2024
1.	Численность обучающихся, 1-4 курс, чел.	1356	1258
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5» (2-4 курс), чел.	657	660
1.2	входящих в состав органов студенческого самоуправления, чел.	117	123
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	17	20
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	3
2	Численность педагогических работников, чел.	83	83
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	11	14
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	40	40
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	2	2
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	21	21
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	9	9
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных профессиональных ассоциаций, общественных организаций, чел.	5	5
4	Количество партнеров ГБПОУ СПбТК(организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБПОУ СПбТК	31	31
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБПОУ СПбТК	6	7
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБПОУ СПбТК (указать какие) (ООО Центр профилактики «Здоровый образ жизни», ООО «Общее дело», Санкт-Петербургское отделение общественно-государственного физкультурно-спортивного объединения «Юность России», Подростково-молодежный центр «Калининский», Городской центр социальных программ и профилактик асоциальных явлений среди молодежи «Контакт», Союз ветеранов «Блокадных дней резервы трудовые», Служба занятости населения Калининского района).	7	8



**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБПОУ СПбТК**  
на 2023-2024гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения 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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБПОУ СПбТК, Типовой формы программы наставничества в ГБ ПОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Апрель-май 2023 года	Куратор, администрация, проектная группа
2)	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, ГБ ПОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества (выступление на родительском собрании по теме «Наставничество: из опыта работы»; доведение информации до студентов и родителей (законных представителей) через информационные листы и буклеты.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества (беседа о целях и задачах наставничества).</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБПОУ СПбТК с целью информирования о программе наставничества (классные часы)</p>	Июнь 2023 года Сентябрь 2023 года  Сентябрь 2023 года	Куратор, администрация, проектная группа, начальники курса, кураторы групп

		<p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ГБПОУ СПбТК (освещение деятельности на сайте).</p>	<p>Май-сентябрь 2023 года</p> <p>Июнь 2023 года Далее – 1 раз в квартал</p>	<p>Директор, куратор, проектная группа</p>
<p>3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБ ПОУ</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ СПбТК»</p> <p>3.2. Назначение куратора и проектной группы программы наставничества ГБПОУ СПбТК (издание приказа).</p> <p>3.3. Обучение куратора.</p> <p>3.4. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБПОУ СПбТК</p> <p>3.5. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБПОУ СПбТК. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p>	<p>Апрель 2023 года</p> <p>Апрель 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p> <p>Июнь-сентябрь 2023 года</p> <p>Июнь-сентябрь 2023 года</p>	<p>Апрель 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p> <p>Июнь-сентябрь 2023 года</p>	<p>Директор, куратор, проектная группа</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>4) Сбор данных о наставляемых</p>	<p>4.1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества (в письменной, google - форме). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.</p> <p>Информирование родителей, наставляемых о программе (через сайт колледжа, информационный листок и буклеты), сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>4.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: куратор, психолог, соцработник, родители.</p> <p>4.3. Анализ данных.</p> <p>4.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>4.5. Формирование базы данных, наставляемых из числа обучающихся.</p>	<p>Сентябрь 2023 года</p> <p>Сентябрь 2023 года</p> <p>Сентябрь – октябрь 2023 года</p> <p>Октябрь 2023 года Не позднее 21 октября 2023 года Не позднее 21 октября 2023 года</p>	<p>Куратор, администрация, проектная группа, кураторы групп, начальники курсов, методисты</p>



<p>Формирование базы наставников</p>	<p>5) Составление старт-листа наставников</p>	<p>5.1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества (в письменной, google - форме). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</p> <p>5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами представляемых. Формирование базы наставников</p> <p>5.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>5.4. Собеседования с наставниками.</p> <p>5.5. Приказ о назначении наставников.</p> <p>5.6. Формирование базы наставников.</p>	<p>Октябрь 2023 года</p> <p>Октябрь 2023 года</p> <p>Октябрь 2023 года</p> <p>Октябрь 2023 года Не позднее 21 ноября 2023 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп, председатели ПЦК, методисты</p>
<p>Обучение наставников</p>	<p>6) Обучение наставников</p>	<p>6.1. Обучение наставников: первичное и в процессе деятельности (подготовка методических материалов, проведение наставнических сессий, позволяющих наставникам научиться выстраивать доверительные взаимоотношения с наставляемыми, консультации, семинары, мастер-классов, встреч по обмену опытом, тренингов, дистанционное обучение, вебинары).</p>	<p>Ноябрь, декабрь 2023 года</p>	<p>Куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп, методисты, председатели ПЦК</p>
<p>Формирование тандемов/ групп</p>	<p>7) Формирование тандемов/ групп</p>	<p>7.1. Представление наставников участникам программы (классные часы, методический совет, круглый стол).</p> <p>7.2. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после представления наставников участникам программы.</p> <p>7.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>7.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах (индивидуальные очные встречи). Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБ ПОУ.</p> <p>7.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества.</p> <p>7.6. Организация социально-психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару</p>	<p>Декабрь 2023 года</p> <p>Декабрь 2023 года</p> <p>Декабрь 2023 года</p> <p>Декабрь 2023 года</p> <p>Декабрь 2023 года</p> <p>В течение программы</p>	<p>Куратор, проектная группа, кураторы групп, начальники курсов, методисты, председатели ПЦК, педагог-психолог, социальный педагог</p>

<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>8) Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<p>(при необходимости), поиск резервных наставников.</p> <p>8.1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>8.4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.6. Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>8.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	<p>Ноябрь, декабрь 2023 года – апрель, май 2024 года</p> <p>Май 2024 года</p> <p>Май 2024 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, наставники, наставляемые, начальники курсов, кураторы групп</p>
<p>Завершение наставничества</p>	<p>9) 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</p>	<p>9.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>9.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>9.3. Приказ о поощрении участников наставничества деятельности. Благодарственные письма партнерам. Благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся.</p> <p>9.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>9.5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p>	<p>Апрель – май 2024 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, кураторы групп, начальники курсов, председатели ИПК, наставники, наставляемые,</p>



		<p>9.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников (<i>конференция</i>).</p> <p>9.7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9.8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.</p> <p>9.9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p> <p>9.10. Формирование долгосрочной базы наставников.</p> <p>9.11. Участие в итоговом семинаре по наставничеству</p>	<p>30 апреля 2024 года</p> <p>16 мая 2024 года</p>	
--	--	--	--	--