

РАССМОТРЕНА

на заседании

Педагогического совета

Протокол от 31.08.2022 № 1



УТВЕРЖДЕНА
Директор ГБПОУ СПБТК
А.В. Бурашовский
от «31» августа 2022 г.

Программа наставничества

ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж»

на период 2022-2023 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 Р-145 «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»(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 и национальных Чемпионатах по профессиональным компетенциям WorldSkillsRussia; обучающиеся регулярно одерживают победы на чемпионатах WorldSkills. В 2020 году 15 чел. приняли участие в профессиональных конкурсах, в т.ч. WorldSkills, 10 чел. вошли в состав победителей.

- 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 движения «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия) 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 2021 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 соревнований, 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 MP-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 проектной группой ГБПОУ СПбТК, 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 обследования обманным путем;

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

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

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

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

- *научности* - предполагает реализацию в ГБПОУ 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 «экологичных» 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. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБПОУ. Передаче в ЦРН подлежат не персонифицированные 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 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 потенциальных наставляемых.</p>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри ГБПОУ СПбТК включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <p>-базу выпускников,</p> <p>-базу наставников от предприятий/организаций,</p> <p>-базу наставников из числа активных педагогов,</p>

	<p>музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций);</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: 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>-базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».</p>
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
Формирование tandemов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате (классных часов, методических</p>	<p>Сформированные tandemы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p>

	<p><i>советов, круглых столов).</i></p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
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"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, •итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</p> <p>3. Подведение итогов</p> <p>4. Популяризация эффективных практик.</p>	<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», «работодатель — студент».

5.3. Характеристика форм и вариации ролевых моделей

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none">• «успевающий — неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;• «лидер — пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;• «равный — равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Преподаватель-преподаватель	<ul style="list-style-type: none">• «опытный учитель (педагог) — молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;• «опытный предметник — неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов
Работодатель - студент	<ul style="list-style-type: none">• взаимодействие «активный профессионал — активный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;• взаимодействие «успешный профессионал — студент, выбирающий профессию» — краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;• взаимодействие «коллега — будущий коллега» — совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;• взаимодействие «работодатель — будущий сотрудник» — профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

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: помочь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных 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 получат 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/ценостно 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
Подготовка условий для запуска наставничества «Студент-студент» Задачи: - получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организаций; - собрать предварительные	Определить заинтересованные в наставничестве аудитории Информировать целевые аудитории (студентов, родителей (законных представителей), педагогическое сообщество, выпускников, потенциальных работодателей и др.) о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия	Сентябрь 2022 года	Администрация, куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп

запросы от потенциальных наставляемых наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.	Привлечь Совет студенческого самоуправления к информированию о целях, задачах, планируемых результатах и вариантах участия в программе (организация информационной поддержки)		
<p>Формирование базы наставляемых</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление конкретных проблем обучающихся колледжа, которые можно решить с помощью наставничества 	<p>Анкетирование обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества (<i>в письменной, google - форме</i>). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы. Информирование родителей, наставляемых о программе (<i>через сайт колледжа, информационный листок и буклеты</i>), сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся) от третьих лиц: куратор, психолог, соцработник, родители.</p> <p>Анализ данных.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	<p>Сентябрь-октября 2022 года</p> <p>Октябрь 2022</p> <p>Не позднее 21 октября 2022 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп</p>
<p>Формирование базы наставников из числа студентов, отбор наставников</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников; - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной 	<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,</p>	<p>Сентябрь 2022 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп,</p>

<p>программы (запроса), - определение потребности в обучении наставников.</p>	<p>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 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>Сентябрь 2022</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Не позднее 21 ноября 2022 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>Конец октября – первая неделя ноября 2022</p> <p>В течение всего периода работы (по запросу)</p>	<p>Куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп</p>

	Обучение наставников: первичное и в процессе деятельности (проведение наставнических сессий, позволяющих наставникам научиться выстраивать доверительные взаимообогащающие отношения с наставляемыми, семинаров, мастер-классов, встреч по обмену опытом, тренингов, дистанционное обучение, вебинары).	Ноябрь, декабрь 2022 года	
Формирование наставнических пар/групп Задачи: - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых	<p>Представление наставников участникам программы (<i>классные часы</i>).</p> <p>Проведение анкетирования на предмет предпочтаемого наставника/наставляемого после представления наставников участникам программы.</p> <p>Анализ анкет и формирование tandemов/групп.</p> <p>Информирование участников о сложившихся tandemах/группах (<i>индивидуальные очные встречи</i>). Закрепление tandemов/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 2022 года</p> <p>В течение программы</p>	Куратор, проектная группа, кураторы групп, начальники курсов, педагог-психолог, социальный педагог
Организация работы наставнических пар/групп Задачи: - закрепление продуктивных отношений tandemе/группе в	<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</p>	Ноябрь, декабрь 2022 года – апрель, май 2023 года	Администрация, куратор, проектная группа, наставники, наставляемые, начальники курса, кураторы групп

	<p>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>Май 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p> <p>Май-сентябрь 2023 года</p>	
<p>Завершение наставничества</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подведение итогов работы каждого tandemа/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии; - организация комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций; - проведение открытого публичного 	<p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной 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</p>	<p>Апрель – май 2023 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа кураторы групп, начальники курсов, наставники, наставляемые</p>

<p>мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>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 наставников и базу наставляемых</p> <p>Формирование долгосрочной базы наставников.</p>	<p>30 апреля 2023 года</p>	<p>Май-июнь 2023 года</p>
--	---	----------------------------	---------------------------

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 получат 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
Подготовка условий для запуска наставничества «Преподаватель-преподаватель» Задачи: - получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организаций; - собрать	Определить заинтересованные в наставничестве аудитории Информировать педагогическое сообщество возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия	Сентябрь 2022 года	Администрация, куратор, методисты, председатели ПЦК

предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.			
<p>Формирование базы наставляемых</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление конкретных проблем обучающихся колледжа, которые можно решить с помощью наставничества 	<p>Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества (<i>в письменной, google - форме</i>). 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-октября 2022 года</p> <p>Октябрь 2022</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, методисты, председатели ПЦК</p>
<p>Формирование базы наставников из числа преподавателей, отбор наставников</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников; - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы (запроса), - определение потребности в обучении наставников. 	<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 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.)</p> <p>Разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых</p> <p>Анкетирование среди</p>	<p>Сентябрь 2022 года</p> <p>Сентябрь 2022</p> <p>Октябрь 2022 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, методисты, председатели ПЦК</p>

	<p>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 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 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Не позднее 21 ноября 2022 года</p>	
Обучение наставников Задачи: - подготовка наставников к работе с наставляемыми	<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 (<i>проведение наставнических сессий, позволяющих наставникам научиться выстраивать доверительные взаимообогащающие отношения</i>)</p>	<p>Конец октября – первая неделя ноября 2022</p> <p>В течение всего периода работы (по запросу)</p> <p>Ноябрь, декабрь 2022 года</p>	Администрация, куратор, проектная группа, методисты, председатели ПЦК

	<i>с наставляемыми, семинаров, мастер-классов, встреч по обмену опытом, тренингов, дистанционное обучение, вебинары).</i>		
Формирование наставнических пар/групп	Представление наставников участникам программы (<i>методический совет</i>).	Декабрь 2022 года	Куратор, методисты, председатели ПЦК, педагог-психолог
Задачи: - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых	Проведение анкетирования на предмет предпочтаемого 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.	Декабрь 2022 года Декабрь 2022 года Декабрь 2022 года	
	Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества.	Декабрь 2022 года	
	Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.	В течение программы	
Организация работы наставнических пар/групп	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	Ноябрь, декабрь 2022 года – апрель, май 2023 года	Куратор, методисты, председатели ПЦК, педагог-психолог
Задачи: - закрепление продуктивных отношений тандеме/группе	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь от участников программы. Проведение групповой заключительной встречи всех	Май 2023 года	

	<p>пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>Анкетирование участников. 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>Май 2023 года</p> <p>Май-сентябрь 2023 года</p>	
<p>Завершение наставничества</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подведение итогов работы каждого tandemа/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии; - организация комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций; - проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников 	<p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной 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.</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</p>	<p>Апрель – май 2023 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа методисты, председатели ПЦК, наставники, наставляемые</p>

	<p>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</p> <p>Формирование долгосрочной базы наставников.</p>	2023 года	
		Май-июнь 2023 года	
		Май-июнь 2023 года	

5.3.3. Форма наставничества «Работодатель-студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помочь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит

адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (рекомендуемый опыт работы - от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциальному будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент ПОО с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

Вариант 2. Сомневающийся. Дезориентированный студент ПОО, у которого есть сомнения, продолжать ли свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, недостаточно четко представляющий возможности своего развития в рамках выбранной профессии (специальности), особенности рынка труда, однако при этом мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основные варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – активный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности.

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: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки, программы дуального обучения, выездные мероприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Схема реализации формы наставничества «Работодатель-студент»

Этап, задачи	Основные мероприятия	Сроки	Ответственные
<p>Подготовка условий для запуска наставничества «Работодатель-студент»</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; - собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. 	<p>Определить заинтересованные в наставничестве аудитории</p> <p>Информировать целевые аудитории (выпускники, представители предприятий и организаций, представители социальных партнеров колледжа, специалисты и волонтеры, участвующие в организации программы, представители бизнес-сообщества и НКО, представители органов власти, СМИ, лидеры мнений 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 2022 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, методисты по практике</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление конкретных проблем обучающихся колледжа, которые можно решить с помощью наставничества 	<p>Анкетирование обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества (<i>в письменной, google - форме</i>). 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, соцработник, родители.</p> <p>Анализ данных.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	<p>Сентябрь-октября 2022 года</p>	<p>Куратор, администрация, проектная группа, начальники курса, кураторы групп, мастера производственного обучения, методисты по практике</p>

<p>Формирование базы наставников, отбор наставников</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников; - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы (запроса), - определение потребности в обучении наставников. 	<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, мотивирование наставников, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личностный рост, привлечение перспективных кадров, 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 мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>Собеседования с наставниками.</p> <p>Выбор из сформировавшейся базы подходящих под критерии наставников Приказ о назначении наставников. Формирование базы наставников, непосредственно</p>	<p>Сентябрь 2022 года</p> <p>Сентябрь 2022</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Не позднее 21 ноября 2022 года</p>	<p>Администрация, куратор, проектная группа, мастера производственного обучения, методисты по практике</p>
--	---	--	--

	задействованных в программе		
Обучение наставников Задачи: - подготовка наставников к работе с наставляемыми	<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 взаимообогащающие отношения с наставляемыми, консультаций, в том числе с использованием дистанционных технологий, встреч по обмену опытом, дистанционное обучение).</p>	<p>Конец октября – первая неделя ноября 2022</p> <p>В течение всего периода работы (по запросу)</p> <p>Ноябрь, декабрь 2022 года</p>	Куратор, проектная группа, методисты по практике
Формирование наставнических пар/групп Задачи: - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых	<p>Представление наставников участникам программы (круглый стол).</p> <p>Проведение анкетирования на предмет предпочтаемого наставника/наставляемого после представления наставников участникам программы.</p> <p>Анализ анкет и формирование tandemов/групп.</p> <p>Информирование участников о сложившихся tandemах/группах (индивидуальные очные встречи). Закрепление tandemов/групп приказом руководителя ГБПОУ СПбТК.</p> <p>Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества.</p> <p>Организация социально-психологического</p>	<p>Декабрь 2022 года</p>	Куратор, проектная группа, кураторы групп, начальники курсов, педагог-психолог, социальный педагог, мастера производственного обучения, методисты по практике

	сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.	В течение программы	
Организация работы наставнических пар/групп Задачи: - закрепление продуктивных отношений в tandemе/группе	<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. 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 2022 года – апрель, май 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p> <p>Май-сентябрь 2023 года</p>	Администрация, куратор, проектная группа, наставники, наставляемые, мастера производственного обучения, методисты по практике
Завершение наставничества Задачи: - подведение итогов работы каждого tandemа/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии; - организация комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических	<p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной 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</p>	Апрель – май 2023 года	Куратор, администрация, проектная группа кураторы групп, начальники курсов, наставники, наставляемые мастера производственного обучения, методисты по практике

<p>отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций;</p> <p>-</p> <p>проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>письма партнерам. 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 наставников и базу наставляемых Формирование долгосрочной базы наставников.</p>	<p>30 апреля 2023 года</p> <p>Май-июнь 2023 года</p> <p>Май-июнь 2023 года</p>	
---	--	--	--

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

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

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы tandemов/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 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 01.09.2022	Прогноз 31.05.2023
1.	Численность обучающихся, 1-4 курс, чел.	1129	
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5» (2-4 курс), чел.	185	240
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.	64	64
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	11	13
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	33	40
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	2	2
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	18	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 профилактика асоциальных явлений среди молодежи «Контакт», Союз ветеранов «Блокадных дней резервы трудовые», Служба занятости населения Калининского района).	7	8

Приложение 2.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБПОУ СПбТК
на 2022-2023 гг.**

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 2022 года	Куратор, администрация, проектная группа
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, 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 2022 года Сентябрь 2022 года Сентябрь 2022 года Сентябрь 2022 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 2022 года</p> <p>Июнь 2022 года</p> <p>Далее – 1 раз в квартал</p>	
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБ ПОУ	<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 2022 года</p> <p>Апрель 2022 года</p> <p>Май 2022 года</p> <p>Июнь-сентябрь 2022 года</p> <p>Июнь-сентябрь 2022 года</p>	Директор, куратор, проектная группа
Формирование базы наставляемых	4) Сбор данных о наставляемых	<p>4.1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества (<i>в письменной, google - форме</i>). 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>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 2022 года</p> <p>Сентябрь 2022 года</p> <p>Сентябрь –октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Не позднее 21 октября 2022 года</p> <p>Не позднее 21 октября 2022 года</p>	Куратор, администрация, проектная группа, кураторы групп, начальники курсов, методисты

Формирование базы наставников	5)Составление старт-листа наставников	<p>5.1. 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>5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 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 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Октябрь 2022 года</p> <p>Не позднее 21 ноября 2022 года</p>	Администрация, куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп, председатели ПЦК, методисты
Обучение наставников	6) Обучение наставников	<p>6.1. Обучение наставников: первичное и в процессе деятельности(<i>подготовка методических материалов, проведение наставнических сессий, позволяющих наставникам научиться выстраивать доверительные взаимообогащающие отношения с наставляемыми, консультаций, семинаров, мастер-классов, встреч по обмену опытом, тренингов, дистанционное обучение, вебинары</i>).</p>	<p>Ноябрь, декабрь 2022 года</p>	Куратор, проектная группа, начальники курса, кураторы групп, методисты, председатели ПЦК
Формирование tandemов/ групп	7) Формирование tandemов/ групп	<p>7.1. Представление наставников участникам программы (<i>классные часы, методический совет, круглый стол</i>).</p> <p>7.2.Проведение анкетирования на предмет предпочтаемого наставника/наставляемого после представления наставников участникам программы.</p> <p>7.3. Анализ анкет и формирование tandemов/групп.</p> <p>7.4. Информирование участников о сложившихся tandemах/группах (<i>индивидуальные очные встречи</i>). Закрепление tandemов/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 (при необходимости), поиск резервных наставников.</p>	<p>Декабрь 2022 года</p> <p>В течение программы</p>	Куратор, проектная группа, кураторы групп, начальники курсов, методисты, председатели ПЦК, педагог-психолог, социальный педагог

Организация работы тандемов/групп	8) Закрепление продуктивных отношений тандема/группе в	<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 2022 года – апрель, май 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p>	Администрация, куратор, проектная группа, наставники, наставляемые, начальники курса, кураторы групп
Завершение наставничества	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>9.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 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 наставнической 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>9.6. Проведение торжественного мероприятия для</p>	Апрель – май 2023 года	Администрация, куратор, проектная группа кураторы групп, начальники курсов, председатели ПЦК, наставники, наставляемые,

		<p>подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников (<i>конференция</i>). 9.7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9.8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров. 9.9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. 9.10. Формирование долгосрочной базы наставников. 9.11. Участие в итоговом семинаре по наставничеству</p>	30 апреля 2023 года	
			16 мая 2023 года	

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;
 не менее 20% в 2021 году;
 не менее 30% в 2022 году;
 не менее 50% в 2023 году;
 не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;
 не менее 20% в 2021 году;
 не менее 30% в 2022 году;
 не менее 50% в 2023 году;
 не менее 70% в 2024 году.