

Санкт-Петербургское государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«МОРСКОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ АДМИРАЛА Д.Н.СЕНЯВИНА»



УТВЕРЖДАЮ

Директор СПбМТК

В.А.Никитин В.А.Никитин

«07» декабря 2020 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
СПбМТК
на 2020-2021 УЧЕБНЫЙ ГОД

Санкт-Петербург
2020

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Санкт-Петербургского государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Морской технический колледж имени адмирала Д.Н.Сенявина» (далее – СПбМТК; колледж) 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).

Образовательно-воспитательный процесс СПбМТК характеризуется следующими успехами:

- качественная реализация основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования; положительные результаты государственной итоговой аттестации, высокий уровень востребованности выпускников;
- эффективная работа квалифицированного педагогического коллектива по улучшению качества подготовки специалистов;
- эффективная воспитательная система, основанная на славных традициях и героической истории Флота России;
- успешное функционирование модельного центра дополнительного образования детей по направлению «Морское дело» в целях реализации современных востребованных образовательных программ дополнительного образования детей;
- создание и развитие волонтерского движения, развитие форм курсантского самоуправления.

В колледже сложились предпосылки для эффективной реализации программы наставничества, но вместе с тем существуют риски:

- снижается востребованность выпускников судоводителей и судомехаников на предприятиях морской транспортной отрасли в связи со сложной эпидемиологической ситуацией;
- затрудняется вовлечение в программу наставничества успешных обучающихся старших курсов в связи с длительным (до 12 месяцев) прохождением плавательной практики в соответствии с нормативно-правовыми документами в области транспортной безопасности.

Характеристика контингента СПбМТК (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, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в СПбМТК 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 получения обучающимися (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развития личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации, повышение уровня мотивированности и осознанности курсантов в вопросах саморазвития и профессионального образования (обучения);
- адаптация преподавателя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого преподавателя 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 СПбМТК, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в СПбМТК (далее – колледж) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом («наименование ГОУ») и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой колледжа, принята на заседании педагогического совета, согласована с Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления – при наличии такового), утверждена приказом директора колледжа.

1.3. Разработка и реализация Программы в СПбМТК 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 ГОУ 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 сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются модели: «обучающийся – обучающийся», «преподаватель – преподаватель», «обучающийся – преподаватель», «работодатель – обучающийся»

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

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

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

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

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

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, 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 ГОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри колледжа) и «внешнем контуре» (партнеры колледжа).

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 колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в колледже. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в колледже. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета колледжа. Анализ наличной ситуации в колледже (характеристика контингента колледжа) 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). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

Формирование базы наставников	1. Работа внутри колледжа включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь другим в образовательных, творческих, адаптационных вопросах; • преподавателей, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: - выпускников, заинтересованных в поддержке своего колледжа; - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); - успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи)	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «обучающийся - преподаватель»; «Обучающийся – обучающийся»
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута (плана развития) наставляемого.

Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии колледжа. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы; База потенциальных наставников; банк методических материалов; развитие сообщество колледжа

III. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

На этапе подготовки условий для запуска Программы с целью информирования и просветительства сообщества колледжа и ближайшего социокультурного окружения колледжа предусматривается презентация проекта Программы, его обсуждение в сообществе обучающихся, преподавателей, выпускников, родителей, партнеров в рамках мероприятий круглый стол и брифинг. Ход реализации проекта будет отражаться на официальном сайте колледжа <https://spbmtc.com/> в разделе Наставничество.

На этапе завершения Программы предусмотрена итоговая конференция.

Исходя из образовательных потребностей колледжа определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

модель 1 «Преподаватель – преподаватель»	
Задачи	1.1 способствовать формированию потребности у начинающего специалиста заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 1.2 развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; 1.3 ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 1.4 прививать начинающему преподавателю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; 1.5 ускорить процесс профессионального становления педагога; 1.6 сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

модель 2 «Обучающийся – преподаватель»	
Цель 2	Временная помощь преподавателям в адаптации к новым условиям современной информационной среды
Задачи	2.1 оказание помощи преподавателям в адаптации к новым условиям организации обучения в дистанционной форме с помощью платформы Гугл-класс; 2.2 создание комфортных условий и коммуникаций внутри колледжа, формирование устойчивого сообщества преподавателей и обучающихся; 2.3 создание условий для реализации лидерского потенциала обучающихся – наставников, развитие их гибких навыков и метакомпетенций, улучшении образовательных, творческих результатов
модель 3 «Работодатель – обучающийся»	
Цель 3	получение обучающимся (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации, повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования (обучения)
Задачи	3.1 помощь обучающимся в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала; 3.2 повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития; 3.3 повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам; 3.4 развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Примерные индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставников

Модель наставничества: «Преподаватель – преподаватель».

	задание, действия	период выполнения	планируемый результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления			
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь 2020	Перечень компетенций, требующих развития
2	Провести диагностическую /развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития	сентябрь 2020	Перечень тем консультаций с наставником

3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	октябрь 2020	Меры преодоления профессиональных трудностей
Раздел 2. Вхождение в должность			
1	Ознакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, программой развития, локальными нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность педагога и организацию учебно-воспитательного процесса	сентябрь – октябрь 2020	Обзор локальных НПА
2	Изучить помещения колледжа (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	сентябрь – октябрь 2020	Знание аварийных выходов, особенностей здания колледж
3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство колледжа, педагоги-предметники, педагог-психолог, отдел кадров, бухгалтерия, завхоз и пр	сентябрь – октябрь 2020	Направления взаимодействия и сотрудничества
4	Изучить официальный сайт колледжа, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа	сентябрь – октябрь 2020	Знание навигации по сайту
5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.), правила безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	сентябрь – октябрь 2020	Обзор правил этики, служебного поведения, безопасности
6	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	в течение учебного года	Знание методов анализа деятельности
Раздел 3. Профессиональное развитие начинающего преподавателя			
1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся колледжа	в течение учебного года	Знание и учет результатов психолого-педагогической диагностики
2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	в течение учебного года	Знание методов планирования и целеполагания
3	Познакомиться с планом воспитательной работы, успешным опытом организации внеаудиторной деятельности обучающихся колледжа	в течение учебного года	Обзор активных форм организации внеаудиторной деятельности
	Изучить успешный опыт	в течение	Планы родительских

4.	организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	учебного года	собраний
5	Перенять опыт оформления документации (перечень, макеты, рекомендации), сопровождающей деятельность педагога; Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога	сентябрь – октябрь 2020	УМК по дисциплине, курсу, модулю; технологические карты занятий
6	Изучить формы и направления самообразования, успешный опыт организации профессионального развития преподавателя (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, ЦОП)	сентябрь – октябрь 2020	План профессионального саморазвития
7	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами, в группе обучающихся и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	в течение учебного года	Алгоритм эффективного поведения преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций, знание способов их профилактики
8	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности; подготовить публикацию/ конкурсную документацию	в течение учебного года	Сертификат публикации о
9	Принять участие в конференции, конкурсе и т.д. с последующим анализом полученного опыта	в течение учебного года	Диплом (сертификат) о победе (участии) о
10	Рекомендовать прохождение курсов повышения квалификации по преподаваемой дисциплине, курсу, модулю	в течение учебного года	Удостоверение о повышении квалификации

Модель наставничества «Обучающийся – преподаватель»

	задание, действие	период	планируемый результат
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления			
1	Провести самодиагностику с целью определения приоритетных направлений развития	сентябрь – октябрь 2020	Перечень компетенций, требующих развития
2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	сентябрь – октябрь 2020	Перечень тем консультаций с наставником

3	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2	сентябрь – октябрь 2020	Меры преодоления профессиональных трудностей
Раздел 2. Направления профессионального развития			
1	Изучить интернет-инструкции по направлению, которое вызывает затруднение (работа на платформе Гугл-класс для организации обучения с использованием дистанционных форм и электронных ресурсов)	сентябрь – октябрь 2020	Перечень и обзор инструкций, интернет-ресурсов
2	Перенять успешный опыт наставника по ориентации и работе на платформе дистанционного обучения	сентябрь – ноябрь 2020	Знание навигации на интернет-платформе
3	Изучить правила и требования к созданию эффективного обучающего курса	сентябрь – октябрь 2020	Алгоритм создания обучающего курса
4	Сопровождение преподавателя по мере формирования контента курса учебно-методической документацией и электронными ресурсами	в течение учебного года	Сформированный контент обучающего курса
5	Принять участие в конкурсе электронных образовательных ресурсов или публикации опыта по использованию системы дистанционного обучения	в течение учебного года	Диплом (сертификат)

Модель наставничества «Работодатель – обучающийся»

	задание, действие	период	планируемый результат
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления			
1	Провести самодиагностику с целью определения приоритетных направлений профессионального развития	январь-февраль 2020	Перечень компетенций, требующих развития
2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	январь-февраль 2020	Перечень тем консультаций с наставником
3	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2	январь-февраль 2020	Меры преодоления профессиональных трудностей
Раздел 2. Направления профессионального развития обучающегося			
1	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	январь-март 2020	Оценка личностного и профессионального потенциала
2	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности	сентябрь – ноябрь 2020	Знание методов планирования и целеполагания
3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	сентябрь – октябрь 2020	Повышение самооценки коммуникативных

			компетенций
4	Повысить успеваемость по дисциплинам	в течение учебного года	Средний балл не ниже 4.0
5	Пройти профориентационную программу	в течение учебного года	Результаты профессиональных тестов, профессиональных проб
6	Посещать кружок/секции, программу профессионального обучения, дополнительного профессионального образования	в течение учебного года	Документ, подтверждающий освоение программы
7	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)	в течение учебного года	Описание специфики производственной и управленческой деятельности предприятия
8	Войти в резерв на замещение вакантной должности на предприятии	в течение учебного года	Включен в резерв на замещение вакантной должности
9	Организовать и провести совместно с наставником мероприятие на базе предприятия-партнера	в течение учебного года	Конспект совместного мероприятия

IV. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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 к Целевой модели.

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 ГОУ, 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.

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 колледже.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента СПбМТК.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2021	Прогноз 31.12.2021
	Численность обучающихся, чел.	1879	1950
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	622	700
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления колледжа, чел.	250	250
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	-	-
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	10	7
2	Численность педагогических работников, чел.	122	122
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	46	46
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	45	45
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	10	10
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	43	43
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	18	18
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	-	-
4	Количество партнеров колледжа (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	97	97
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности колледжа	80	80
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности колледжа (указать какие)	-	-

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ
на 2020-2021 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № 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». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	октябрь 2020 года	администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися колледжа с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте колледжа.	октябрь-ноябрь 2020 г.	администрация, классные руководители

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в колледже	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в колледже». 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в колледже. 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества колледжа. 3.5. Обучение куратора.	октябрь-ноябрь 2020 г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента колледжа. 7. Создание Программы наставничества	октябрь-ноябрь 2020 г.	куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения	декабрь 2020 г.	администрация, куратор, классные

		и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	декабрь 2020 г.	куратор, социальный педагог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	декабрь 2020 – январь 2021 г.	куратор, социальный педагог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	январь – ноябрь 2021 г.	куратор

		4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации	ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители

		программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	---	--	--

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.

Примерная форма базы наставляемых

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ¹	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы ²	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы ³
.												
.												

Примерная форма базы наставников

	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника ⁴	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации
.															
.															

¹ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

² Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

³ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

⁴ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

