

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
УГЛИЧСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

РАССМОТРЕНО

Научно-методическим советом ГПОУ ЯО
Угличского индустриально-педагогического
колледжа

«24» ноября 2021 г. протокол № 2

Председатель  Лукьянчикова А.Е.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ ЯО Угличского
индустриально-педагогического колледжа

 Т.М. Смирнова

Приказ от «26» 11 2021 г.

№ 36 а/ПЗ-01



ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГПОУ ЯО УГЛИЧСКОМ
ИНДУСТРИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

1. Общие положения

1.1. Положение о программе наставничества в ГПОУ ЯО Угличском индустриально-педагогическом колледже (далее – Положение) регламентирует организацию внедрения целевой модели наставничества в ГПОУ ЯО Угличском индустриально-педагогическом колледже, определяет формы программы наставничества, этапы реализации, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

1.2. Программа наставничества представляет собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, в рамках реализации федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. N P-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 Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

1.4. Основными понятиями данного Положения являются:

- **наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

- **форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

- **наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

- **наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и

профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

- **куратор** – сотрудник колледжа, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества;

- **целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в колледже;

- **метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками;

- **эндаумент** – фонд целевого капитала в образовательной организации, который формируется за счет добровольных пожертвований (в том числе, от благодарных выпускников колледжа, желающих поддержать его развитие). Средства фонда могут быть использованы на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

2. Цель, задачи, ожидаемые результаты реализации программы наставничества

2.1. Целью реализации программы наставничества является внедрение целевой модели наставничества в колледже, направленной на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2. Задачами реализации программы наставничества в колледже являются:

- улучшение показателей профессиональной образовательной организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

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

- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

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

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

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

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

2.4. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе, на решение следующих проблем обучающихся колледжа:

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, 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;

- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;

- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;

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

3. Формы наставничества, реализуемые в колледже

3.1. Внедрение целевой модели наставничества на основе программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник. Участие в реализации программы наставничества осуществляется на добровольной основе.

3.2. Наставниками могут быть обучающиеся колледжа, представители сообщества выпускников, педагоги и иные должностные лица колледжа, сотрудники промышленных предприятий и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Условия реализации программы наставничества в колледже предполагают организацию работы по следующим направлениям (формы наставничества):

«обучающийся – обучающийся»;

«педагог – педагог»;

«педагог – молодой специалист»;

«работодатель – обучающийся».

3.5. Форма наставничества «обучающийся – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

3.5.1. Цель данной формы наставничества: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.5.2. Основные задачи взаимодействия наставника и наставляемого: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

3.5.3. Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, положительный эмоциональный фон в студенческом коллективе, лояльность обучающихся и будущих выпускников к колледжу.

3.5.4. Оцениваемые результаты:

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

3.5.5. Режим взаимодействия наставника и наставляемого: в рамках внеурочной деятельности.

3.5.6. Формы взаимодействия: «обучающийся – обучающийся», «обучающийся – группа обучающихся».

3.5.7. Область применения в рамках образовательной программы:

- шефство (институт вожатых) студентов старших курсов специальности над группами первокурсников в период их адаптации к условиям обучения в колледже ("классные часы", организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в профориентационных мероприятиях, конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия);
- взаимодействие обучающихся, направленное на достижение более высоких образовательных результатов (консультационная помощь при подготовке к зачетам, экзаменам, при затруднениях в освоении учебного материала);
- взаимодействие обучающихся, направленное на развитие лидерских качеств, психоэмоциональную поддержку с адаптацией в коллективе, развитие коммуникационных и творческих навыков (деятельность органов студенческого самоуправления, клубов по интересам);
- взаимодействие обучающихся, направленное на формирование социальной активности и ответственности (реализация социальных проектов, волонтерство).

3.5.8. Куратором по направлению наставничества «обучающийся – обучающийся» в зависимости от потребностей наставляемых является заместитель директора колледжа по учебной работе или заместитель директора колледжа по воспитательной работе.

3.6. Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. В качестве наставников по данной форме могут выступать преподаватели, ведущие тот же предмет и обладающие большим опытом работы, а также наставники-консультанты, помогающие с организацией

образовательного процесса, с решением психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

3.6.1. Цель данной формы наставничества: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.6.2. Основные задачи взаимодействия наставника и наставляемого: формирование потребности в саморефлексии и умений анализа собственной профессиональной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; поддержка интереса к педагогической деятельности в целях закрепления наставляемого в колледже организации; интенсификация процесса профессионального становления педагога; формирование педагогического сообщества учебного заведения.

3.6.3. Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, развитие личного, творческого и педагогического потенциала, повышение уровня и качества учебно-воспитательного процесса, улучшение психологического климата в образовательной организации, «доразвивание» компетенций начинающих педагогических работников, стимулирование их становления и развития внутри организации и в профессии.

3.6.4. Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в педагогическом коллективе колледжа;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работаем наставляемый педагог;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ начинающего специалиста: статей, исследований, методических практик.

3.6.5. Режим взаимодействия наставника и наставляемого: в рамках урочной и внеурочной деятельности.

3.6.6. Формы взаимодействия: «педагог – педагог», «педагог – группа педагогов».

3.6.7. Область применения в рамках образовательной программы:

- взаимодействие в наставнических парах для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы с учетом потребностей наставляемого;

- деятельность Школы начинающего педагога, сопровождающая процесс профессионального становления и адаптации к корпоративной культуре колледжа, усвоения лучших традиций коллектива;

- участие в семинарах внутрикорпоративного обучения по актуальным вопросам совершенствования учебно-воспитательного процесса как часть реализации программы повышения квалификации педагогического коллектива колледжа;

- подготовка начинающих педагогов к участию в педагогических проектах, конкурсах, творческих мастерских, к созданию учебно-методического пособия.

3.6.8. Куратором по направлению наставничества «педагог – педагог» является заместитель директора колледжа по методической работе.

3.7. Форма наставничества «педагог – молодой специалист» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), являющегося выпускником колледжа и работающего на предприятии или в организации, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку. Данная форма наставничества может быть реализована как на педагогических специальностях колледжа, так и по непедagogическим направлениям подготовки. Наставником в данном случае может быть как куратор выпускной группы, так и преподаватель профессиональных дисциплин и модулей, имеющий достаточный профессиональный опыт.

3.7.1. Цель данной формы наставничества: успешная адаптация к условиям труда и закрепление на месте работы молодого (начинающего) специалиста, а также создание сообщества выпускников, лояльных к образовательной организации.

3.7.2. Основные задачи взаимодействия наставника и наставляемого: создание условий для успешного вхождения в профессию выпускника колледжа, повышение его профессионального уровня и дальнейшее наращивание компетенций (в том числе и необходимых по месту работы), выстраивание успешной траектории дальнейшего профессионального развития наставляемого и его карьерного роста; формирование сообщества колледжа, включающего сотрудников, обучающихся, их родителей, выпускников и любых других субъектов, объединенных стремлением внести свой вклад в развитие колледжа и совместно действующих ради этой цели.

3.7.3. Ожидаемые результаты: успешное трудоустройство выпускников по выбранной профессии/ специальности, укрепление партнерских связей с организациями и предприятиями, где работают выпускники колледжа, укрепление имиджа колледжа как профессиональной образовательной организации, обеспечивающей высокое качество подготовки специалистов, развитие сообщества колледжа и фонда добровольных пожертвований.

3.7.4. Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности образовательными услугами колледжа;

- рост числа специалистов, успешно трудоустроенных по специальности и закрепившихся в профессии в течение первых трех лет после выпуска;

- укрепление социально-партнерских связей колледжа с предприятиями и организациями (увеличение количества договоров о социальном партнерстве, спонсорской помощи);

- увеличение количества благодарных (лояльных) выпускников колледжа, создание и пополнение фонда добровольных пожертвований.

3.7.5. Режим взаимодействия наставника и наставляемого: в рамках внеурочной деятельности.

3.7.6. Формы взаимодействия: «педагог – молодой специалист», «педагог – группа молодых специалистов».

3.7.7. Область применения в рамках образовательной программы:

- взаимодействие в наставнических парах для совершенствования необходимых профессиональных навыков молодого специалиста и закрепления его на месте работы с учетом потребностей работодателя;

- взаимодействие куратора учебной группы с выпустившимися студентами по различным вопросам (трудоустройство, социальные контакты, информационная поддержка и пр.);

- реверсивное наставничество как взаимовыгодное сотрудничество педагогов и выпускников (обмен опытом и инновационными идеями, совместные проекты, профессиональная ориентация, стажировки педагогов по месту работы выпускника, ресурсная поддержка);

- повышение квалификации выпускников колледжа на базе образовательной организации по актуальным вопросам и инновационным направлениям профессиональной деятельности (программы дополнительного образования).

3.7.8. Куратором по направлению наставничества «педагог – молодой специалист» в зависимости от форм и содержания взаимодействия является заместитель директора колледжа по учебной работе или заместитель директора колледжа по методической работе.

3.8. Форма наставничества «работодатель – обучающийся» предполагает создание эффективной системы взаимодействия колледжа как профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, и представителей региональных предприятий и организаций с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

3.8.1. Цель данной формы наставничества: получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных

качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.8.2. Основные задачи взаимодействия наставника и наставляемого: помощь в раскрытии и оценке своего личностного 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.

3.8.3. Ожидаемые результаты: 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, сокращение адаптационного периода будущего специалиста на потенциальном месте работы.

3.8.4. Оцениваемые результаты:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в колледже;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- рост результативности участия студентов колледжа в конкурсах профессионального мастерства;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

3.8.5. Режим взаимодействия наставника и наставляемого: в рамках производственной практики, во внеурочной деятельности.

3.8.6. Формы взаимодействия: «работодатель – обучающийся», «работодатель – группа обучающихся».

3.8.7. Область применения в рамках образовательной программы:

- практико-ориентированные образовательные программы, в том числе дуальное обучение по индивидуальному образовательному маршруту;
- проектная деятельность, выполнение курсовых и выпускных квалификационных работ под руководством и/или при консультационной поддержке работодателя (в том числе по темам, предлагаемым предприятиями и организациями);

- подготовка к конкурсам профессионального мастерства (олимпиадам, чемпионату «Молодые профессионалы» по стандартам Ворлдскиллс и др.);
- краткосрочные и долгосрочные стажировки, творческие лаборатории и мастерские с участием работодателей.

3.8.8. Куратором по направлению наставничества «работодатель – обучающийся» является заведующий производственной практикой или заведующий индустриальным отделением.

3.9. Организация работы в рамках всех форм наставничества предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

4. Этапы реализации программы наставничества

4.1. Реализация программы наставничества в колледже включает семь основных этапов.

- 1) Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- 2) Формирование базы наставляемых.
- 3) Формирование базы наставников.
- 4) Отбор и обучение наставников.
- 5) Формирование наставнических пар или групп.
- 6) Организация работы наставнических пар или групп.
- 7) Завершение наставничества.

4.2. Первый этап – Подготовка условий для запуска программы – направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Содержание первого этапа:

- обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества;
- информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, информационное продвижение программы наставничества;
- сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов;
- формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение необходимых для реализации ресурсов - внутренних и внешних.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые

ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

4.3. Второй этап – Создание базы наставляемых – направлен на выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, ценностная дезориентация и отсутствие мотивации у обучающихся, а также текучка кадров, низкие карьерные ожидания, профессиональное выгорание у педагогов.

Задачи данного этапа:

- определение представителей педагогического и студенческого коллективов колледжа, которые станут участниками программы в качестве наставляемых (на учебный год);

- мотивация потенциальных участников программы (наставляемых) во взаимодействии с коллективом и обучающимися.

Содержание второго этапа:

- информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;

- проведение мотивационных бесед (представление результатов предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации);

- выделение основных направлений сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики;

- организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе, основанные на принципах добровольности и осознанности;

- включение собранных данных в единую базу, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых, определения динамики изменений;

- заполнение наставляемыми согласий на обработку персональных данных.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

4.4. Главная задача третьего этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. База наставников колледжа формируется из числа:

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

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;
- сотрудников региональных предприятий, организаций, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Задачи данного этапа:

- определение представителей педагогического и студенческого коллективов колледжа, сотрудников партнерских предприятий и организаций, которые станут участниками программы в качестве наставников (на учебный год);
- мотивация потенциальных участников программы (наставников).

Содержание этапа:

- информирование педагогического и студенческого коллективов, молодых специалистов, представителей работодателей о запуске программы, о ее целях и задачах, принципах и планируемых результатах;;
- взаимодействие с целевыми аудиториями по вопросам поиска и мотивирования потенциальных наставников (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков);
- сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся, выпускников, работодателей, включающий первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени
- формирование трех основных баз наставников: базы выпускников, включающую успешных выпускников, трудоустроенных, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей; базу наставников от предприятий и организаций, включающую опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров; базу наставников из числа активных педагогов, включающую членов педагогического коллектива, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.
- заполнение наставниками согласий на обработку персональных данных.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах колледжа и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

4.5. Основные задачи четвертого этапа по отбору и обучению наставников - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов колледжа или с привлечением внешних экспертов специального в сфере наставничества (тренинги, программы повышения квалификации).

Содержание этапа:

- разработка критериев отбора наставников в соответствии с запросами наставляемых;
- выбор из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- проведение анкетирования и собеседования с выбранными наставниками по различным направлениям: информация о личности (в том числе образование, опыт работы, достижения); личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения); ожидания от участия в программе наставничества; мотивация на участие в программе наставничества; психологическая готовность к роли наставника; временные ресурсы для взаимодействия с наставляемым, уровень ответственности и контроля за результатами реализации программы;
- формирование базы отобранных наставников;
- поиск ресурсов для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы, корпоративное обучение);
- организация обучения наставников: составление программ обучения с учетом решаемых задач, уровня психологической и педагогической подготовки, определение сроков и ресурсов обучения, подбор методических материалов, проведение обучения, в том числе обучение самоанализу и самопрезентации, обучение эффективным коммуникациям, разбор этапов реализации программы наставничества.

Результатом реализации четвертого этапа является сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых колледжа.

4.6. Основная задача пятого этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу на основании соответствия профессионального профиля или личного (компетентностного) опыта наставника запросам наставляемого или наставляемых.

Содержание этапа:

- разработка инструментов и алгоритмов формирования наставнических пар или групп с учетом психологической совместимости (привлечение психологов);

- организация общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в удобном для участников формате встречи для формирования пар или групп;

- получение обратной связи от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых (анкетирование);

- анализ обратной связи на предмет максимальных совпадений, закрепление наставнических пар (групп);

- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару или группу, продолжение поиска наставника;

- создание базы куратора программы с зафиксированными сложившимися парами или группами, предоставление участникам программы наставничества контактов куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

4.7. Главная задача этапа организации работы наставнических пар или групп – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Содержание этапа:

- выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы (встречи, работа над проектами, экскурсии, решение кейсов, ролевые и деловые игры и пр.);

- анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;

- определение документального сопровождения взаимодействия (дневник наставляемого, план работы наставника и т.д.);

- предоставление наставникам методических рекомендаций и/или материалов по взаимодействию с наставляемым (при необходимости);

- организация обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;

- сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;

- разработка системы поощрения наставников.

Результатом данного этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

4.8. Основные задачи последнего этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации 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.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Содержание этапа запланированного завершения:

- организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;

- организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы (общая встреча с целью проведения групповой рефлексии, обмена опытом наставнических пар);

- реализация системы поощрений наставников;

- организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов (фестиваль с представлением лучших практик с освещением в СМИ);

- создание на сайте колледжа раздела "Наставничество" с публикацией подготовленных командами успешных кейсов, виртуальной доски почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер;

- формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

В случае незапланированного завершения взаимоотношений куратор программы должен провести беседу с наставником, включающую:

- обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым;

- обсуждение причин завершения;

- обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества;
- обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку;
- обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений;
- планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);
- обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

Аналогичную беседу куратор должен провести с наставляемым, обеспечить возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и утверждающем ключе.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.