

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УЖУРСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

РАССМОТРЕНО
педагогическим советом
КГБПОУ «Ужурский
многопрофильный техникум»
протокол №1 от 31.08.2021

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБПОУ «Ужурский
многопрофильный техникум»
О.Ю. Качаева _____



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
КГБПОУ
«Ужурский многопрофильный техникум»
на период 2021-2025 гг.

Кулуно, 2021

Содержание

1. Паспорт программы наставничества	3
2. Анализ текущего состояния деятельности	8
3. Цель и задачи программы наставничества	11
4. Механизмы реализации программы наставничества (программные мероприятия и проекты)	12
4.1. Проект «студент – студент»	14
4.2. Проект «педагог – педагог»	20
4.3. Проект «студент – ученик»	27
4.4. Проект «работодатель – студент»	33
5. Ресурсное обеспечение программы наставничества	39
5.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества	39
5.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества	40
5.3. Обеспечение программы наставничества	41
6. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	47
7. Мониторинг реализации программы наставничества	49
8. Ключевые риски реализации программы наставничества и пути их минимизации	52
Приложение	54

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум» на период 2021-2025 гг.
Основание для разработки программы	- Конституция Российской Федерации; - Гражданский кодекс Российской Федерации; - Трудовой кодекс Российской Федерации. - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642). - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». - Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.); - Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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»;
Заказчик программы	Администрация КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум»
Разработчик программы	Методический совет КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум»
Цель Программы	Создание условий для реализации системы поддержки, профессионального самоопределения обучающихся и педагогов с использованием различных форм наставничества; Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности; Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала

	обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории; Создание среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.					
Задачи Программы	Задачи реализации программы наставничества: - Сформировать открытое сообщество наставников и наставляемых внутри и вне техникума, которое будет способствовать модернизации образовательной среды; - Обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов для социализации в профессиональной деятельности; - Способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала молодых специалистов; - Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности; - Способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала обучающихся.					
Сроки и этапы реализации Программы	I этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (август – ноябрь 2021г.) II этап – основной (декабрь 2021 года - январь 2025 гг.): а) формирование базы наставляемых. б) формирование базы наставников. в) отбор и обучение наставников. г) формирование наставнических пар/групп. д) организация работы наставнических пар/групп. III этап –завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2025 г.)					
Портфель (перечень) проектов Программы	Проекты: – «Педагог – педагог» – «Работодатель – студент» – «Студент-студент» – «Студент – ученик»					
Целевые индикативные показатели	<i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</i>					
реализации Программы	Наименование показателя	2021	2022	2023	2024	2025
	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	55	60	70	85
	(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)					

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)	50	55	60	70	85
В области развития кадрового потенциала:					
Наименование показателя	2021	2022	2023	2024	2025
Доля педагогов-молодых специалистов/начинающих педагогов, работающих в техникуме, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов-молодых специалистов/начинающих педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов-молодых специалистов/начинающих педагогов техникума)	10	20	35	50	70
Доля обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставников к общему количеству обучающихся техникума)	2	4	6	8	10
Доля учащихся проекта «Профлайфхак», охваченных наставническими программами, %	10	25	30	40	50
В области достижений обучающихся					
Наименование показателя	2021	2022	2023	2024	2025

	Доля обучающихся техникума и проекта «Профлайфхак», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству обучающихся)	10	20	35	50	70
	Доля обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся)	2	4	6	8	10
Объемы и источники финансирования мероприятий/проектов Программы	Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлечённых средств работодателей. Общий объём финансирования программы наставничества: 550000 руб. В том числе: бюджетное – 150000 руб. внебюджетное - 150000 руб. привлеченные средства работодателей – 250 000руб.					
Ожидаемые результаты Программы	В 2025 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность: <i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</i> - измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; <i>В области развития кадрового потенциала:</i> - получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для полноценного включения в трудовую деятельность; - адаптация молодого специалиста/начинающего педагога на потенциальном месте работы; <i>В области достижений обучающихся:</i> - рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные					

	и иные мероприятия; - повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования; - сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики <i>В области совершенствования системы управления:</i> - привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ техникума в результате формирования устойчивых связей между образовательным учреждением, образовательными организациями разного уровня города и региона, предприятиями-партнерами; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
Контроль за исполнением Программы	Реализует Веденеева Н.Н. куратор, обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы КГБПОУ УМПТ (внутренняя экспертиза). Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно. Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.
Дата рассмотрения Программы	«31» августа 2021г.

2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ужурский многопрофильный техникум» (далее – КГБПОУ УМПТ) за период 2020-2021 гг. наблюдаются положительные тенденции развития техникума и можно определить конкурентные преимущества на рынке образовательных услуг и рынке труда:

- высокий коэффициент востребованности образовательных услуг (выполнение контрольных цифр приема, заявки предприятий работодателей на подготовку кадров);
- удовлетворение региональных потребителей образовательными услугами (реализация новых программ подготовки специалистов среднего звена, программ среднего профессионального образования из списка ТОП-50);
- рост показателя доходов техникума от внебюджетной деятельности ежегодно;
- эффективность отношений с социальными партнерами, способствующих повышению имиджа техникума (наличие договоров на предоставление баз практик, высокий показатель трудоустройства выпускников);
- участие обучающихся техникума в движении «Молодые профессионалы» («Ворлдскиллс Россия») по различным компетенциям на региональном и всероссийском уровне.

Запуск программ наставничества обоснован необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста/начинающего педагога в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, испытывающим трудности, связанными с внедрением новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Проблемы студента техникума, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая 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 молодежи;

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

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- 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 в рамках проекта «Профлайфхак»;

- 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;

- плавный «вход» молодого специалиста/начинающего педагога в педагогическую деятельность на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Для КГБПОУ УМПТ реализация программы наставничества позволяет получить следующие результаты:

- вовлеченность обучающихся в жизнь техникума;
- повышение интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- подготовленность обучающихся к жизни, связанной с трудовой деятельностью по окончании обучения в техникуме;
- у обучающихся и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, обучающиеся преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- формируется традиция наставничества. Для обучающихся, в становлении которых участвовали выпускники и другие представители местного сообщества, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

Реализация программы наставничества в КГБПОУ УМПТ опирается на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «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 наставляемого);
- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

В основе концептуального обоснования необходимости внедрения программы наставничества в профессиональных образовательных организациях лежат следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в КГБПОУ УМПТ.

1.2. Целью внедрения программы наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся и учащихся техникума.

1.3. Задачи реализации программы наставничества:

- сформировать открытое сообщество наставников и наставляемых внутри и вне техникума, которое будет способствовать модернизации образовательной среды;

- обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов для социализации в профессиональной деятельности;

- способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала молодых специалистов;

- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности;

- способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала обучающихся.

4. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПРОЕКТЫ)

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

- нормативно-правовое оформление программы;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое планирование реализации программы и управление);
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Реализация программы наставничества в техникуме производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Работу с внешней средой осуществляют:

- руководители и администрация организаций-участников (общеобразовательная организация, организация дополнительного образования, ПОО, предприятие);
- руководители и участники сообществ образовательной организации (сообщества учеников, сообщества благодарных выпускников);
- куратор (кураторы проектов) программы наставничества внутри образовательной организации.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри образовательной организации:

- взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организаций-участников;
- куратор (кураторы проектов) программы внутри образовательной организации;
- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи, педагоги- организаторы;
- наставники-участники программы.

Для успеха программы важно, особенно на этапе подготовки и запуска, осуществлять информационное сопровождение о реализации программы наставничества как на уровне региона в целом, так и в образовательной организации. Важно предоставить желающим (из числа сотрудников и обучающихся) возможность принять участие в программе.

Наставничество в КГБПОУ УМПТ реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над молодыми педагогами, педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых предприятий, обучающихся над обучающимися – участниками чемпионатов Ворлдскиллс Россия и различных конкурсов профессиональной направленности;
- социальное наставничество – наставничество студентов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;
- студенческое наставничество – наставничество успешных обучающихся над студентами и подростками.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника

- Организация и проведение форумов, конференций наставников в техникуме.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение внутри техникума конкурса профессионального

мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;

- Поддержка системы наставничества через сайт техникума, создание специальной рубрики «Наши наставники».
- Создание на сайте техникума методической копилки с программами наставничества. Выдвижение на Доску почета наставников.
- Награждение грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставление возможности наставникам принимать участие в формировании предложений, касающихся развития техникума.

Для успешной реализации программы наставничества в КГБПОУ УМПТ предусматривается 4 формы наставничества.

Форма наставничества – это способ реализации программы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Для организации наставничества в ГАПОУ КузТАГиС определены формы наставничества:

- «Студент – студент»
- «Педагог – педагог»
- «Работодатель-студент»
- «Студент-ученик».

4.1. Проект «Студент – студент»

Предполагает взаимодействие студентов КГБПОУ УМПТ, при котором один из них 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.

Проект	«Студент – студент»
Куратор проекта	Заместитель директора по УВР, педагог дополнительного образования
Участники проекта	Обучающиеся техникума
Сроки реализации	Сентябрь 2021г. - май 2025г.
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка студента. Задачи: - помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, - создание комфортных условий для коммуникации внутри образовательной организации, - формирование устойчивого техникумовского сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Планируемые мероприятия	1.	Мероприятия	Дата	Ответственный
	2.	Общее собрание студентов техникума по вопросу запуску программы наставничества Проект «Студент-студент»	Сентябрь 2021 г.	Зам. директора по УВР
	3.	Заседание Студенческого совета «Новый взгляд на воспитание в призме проекта «Студент-студент»	Октябрь 2021 г.	Куратор проекта
	4.	Размещение информации на сайте техникума по внедрению проекта в техникуме	В течении всего времени	Ответственный за сайт
	5.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации проекта «Студент-студент» программы наставничества	Сентябрь	Зав. отделениями
	6.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	В течении всего периода	Зав. отделениями
	7.	Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	В течении всего периода	Зав. отделениями
	8.	Сбор дополнительной информации о	В течении всего периода	Зав. отделениями

		запросах наставляемых (обучающиеся) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.		
	9.	Разработка методических материалов для наставников	Октябрь-декабрь	Куратор проекта (методическая служба)
	10.	Создание банка наставников	В течении всего периода	Куратор проекта (методическая служба)
	11.	Создание банка наставляемых	В течении всего периода	Куратор проекта (методическая служба)
	12.	Создание пар, которые будут работать в проекте.	В течении всего периода	Куратор проекта (методическая служба)
	13.	Организация консультативного пункта для студентов наставников.	До 01.12.2021	Куратор проекта (методическая служба)
	14.	Консультация психолога по организации работы пар, принимающих участие в проекте	В течение всего периода	Педагог-психолог
	15.	Проведение мониторинга работы в парах	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
	16.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
	17.	Участие пар, наставник-наставляемый в мероприятиях техникума, города, региона.	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
	18.	Участие и проведение	В течении всего проекта	Зам. директора по ДО

		профорientационны х мероприятий на базе КГБПОУ УМПТ		
	19.	Участие в мероприятиях проекта «Профлайфхак»	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
	20.	Тренинг «Есть ли шанс у белой вороны?» (профилактика буллинга в коллективе, межнациональных и межрелигиозных конфликтов)	По плану мероприятий техникума	Педагог- психолог, классные руководители
	21.	Организация и проведение мероприятий «Территория безопасности» (профилактика алкоголизма, наркомании)	По плану мероприятий техникума	Преподаватель -организатор ОБЖ, классные руководители
	22.	Организация и проведение мероприятий «Психология толпы» (профилактика экстремизма)	По плану мероприятий техникума	Преподаватель -организатор ОБЖ, классные руководители
	23.	Тренинг «Есть ли шанс у белой вороны?» (профилактика буллинга в коллективе, межнациональных и межрелигиозных конфликтов)	По плану мероприятий техникума	Педагог- психолог, классные руководители
	24.	Тренинг «Учимся разрешать конфликты»	По плану мероприятий техникума	Педагог- психолог
	25.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)

		удовлетворенности участием в программе наставничества		
	26.	Проведение SWOT-анализа	ежегодно	Куратор проекта (методическая служба)
	27.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
	28.	Оценка участников по заданным параметрам, мониторинг влияния проекта программы на всех участников	ежегодно	Куратор проекта (методическая служба)
	29.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Март-май 2025г.	Пары педагогов
	30.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте техникума.	Май 2025 года	Куратор проекта (методическая служба)
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к техникуму. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.			
Оцениваемые результаты	Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри групп 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 ПДН; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри групп и техникума.	
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	1. Повышение качества успеваемости среди обучающихся техникума. 2. Рост количества обучающихся занимающихся в кружках и клубах. 3. Рост количества обучающихся принимающих участие в мероприятиях техникума, города и региона. 4. Уменьшение количества правонарушений в среде обучающихся. 5. Повышения престижа проекта среди обучающихся техникума	
Портрет участников. Наставник	Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель техникума и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни КГБПОУ УМПТ (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.	
Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Пассивный Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный Обучающийся нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.	
Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент»	- 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 наставничества в рамках образовательной программы	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.	
Риски реализации проекта и пути их минимизации	Риски	Пути минимизации рисков
	Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта	Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования

	Соппротивление и низкая мотивация обучающихся по внедрению проекта «Студент-студент»	Стимулирование педагогических работников за счет бюджетных и внебюджетных средств
	Отклонения от плановых сроков реализации мероприятий Проекта	Стимулирование деятельности педагогов
	«Формальный» подход к разработке перспективного индивидуального плана наставничества	Мотивация и обучение педагогических кадров и технических специалистов работающих в Проекте
Объемы и источники финансирования Проекта	бюджетных средств в объеме 60 тыс. руб. внебюджетных – 40тыс. руб.	
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества КГБПОУ УМПТ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент-ученик» «Работодатель – студент»	

4.2. Проект «Педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (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.

Проект	«Педагог - педагог»
Куратор проекта	Заместитель директора по УВР КГБПОУ УМПТ
Участники проекта	Педагоги КГБПОУ УМПТ
Сроки реализации	Сентябрь 2021г. – июнь 2025г.
Цели и задачи	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи. Задачи: - Повысить уровень удовлетворённости собственной работой и улучшить психоэмоционального состояния. - Увеличить рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве преподавателя в техникуме. - Повысить качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. - Сократить число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. - Обеспечить рост числа профессиональных работ молодого

	специалиста: статей, исследований, методических практик; их участие в методических и педагогических конкурсах. - Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса. - Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.			
Планируемые мероприятия		Мероприятия	Дата	Ответственный
	1.	Педагогический совет по вопросу запуска программы наставничества проект «Педагог-педагог»	Август 2021 г	Директор техникума
	2.	Участие в установочном региональном методическом семинаре (вебинаре) по внедрению проекта в техникуме	Август 2021 г.	Куратор программы
	3.	Установочный семинар по теме «Наставничество, как неотъемлемая часть самообучения»	Октябрь 2021 г.	Председатели ЦМК
	4.	Размещение информации на сайте техникума по внедрению проекта в техникуме	В течении всего времени	Ответственный за сайт
	5.	Разработка методических материалов для наставников	Октябрь-декабрь	Куратор проекта
	6.	Педагогический совет по вопросу запуска программы наставничества проект «Педагог-педагог»	Август 2021 г	Директор техникума
	7.	Участие в установочном региональном методическом семинаре (вебинаре) по внедрению проекта в техникуме	Август 2021 г.	Куратор программы
	8.	Установочный семинар по теме «Наставничество, как неотъемлемая часть самообучения»	Октябрь 2021 г.	Председатели ЦМК

9.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы	В течении всего проекта	Методическая служба
10.	Создание банка наставников	2021-2025	Методическая служба
11.	Создание банка наставляемых	2021-2025	Методическая служба
12.	Создание пар, которые будут работать в проекте.		Методическая служба
13.	Участие в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации наставников и куратора проекта обучении наставников	В течении всего проекта	Куратор проекта Методическая служба
14.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы	В течении всего проекта	Методическая служба
15.	Создание банка наставников	2021-2025	Методическая служба
16.	Создание банка наставляемых	2021-2025	Методическая служба
17.	Разработка перспективных индивидуальных планов работы педагогов наставников и наставляемых по реализации проекта	Декабрь 2021	Наставники
18.	Проведение мониторинга работы пар наставников	В течении всего проекта	Куратор проекта
19.	Регулярные встречи наставника и	В течении всего	Методическая служба

		наставляемого	проекта	
	20.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	В течении всего проекта	Куратор проекта Методическая служба
	21.	Проведение SWOT-анализа	ежегодно	Куратор проекта
	22.	Участие в Едином методическом Дне техникума	Ежегодно	наставники
	23.	Участие в работе ШПМ	Ежегодно	Пары «Наставник-наставляемый»
	24.	Участие в региональных и всероссийских конкурсах	Ежегодно	Куратор проекта
	25.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	В течении всего проекта	Куратор проекта Методическая служба
	26.	Проведение SWOT-анализа	ежегодно	Куратор проекта
	27.	Участие в Едином методическом Дне техникума	Ежегодно	наставники
	28.	Участие в работе ШПМ	Ежегодно	Пары «Наставник-наставляемый»
	29.	Тренинг для наставников	Март 2022	Куратор проекта
	30.	Фейл-конференция «Мы вместе»	Октябрь 2022	Куратор проекта
	31.	Реализация проекта «Векторы успеха» (Модель тьюторского сопровождения профессионального развития молодого и начинающего педагога)	Октябрь 2021-май 2025 гг	Куратор проекта Методическая служба
	32.	Проведение мониторинга качества реализации	В течении всего проекта	Куратор проекта

		программы наставничества		
	33.	Оценка участников по заданным параметрам, по мониторингу влияния проекта программы на всех участников	ежегодно	куратор
	34.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	В течении всего проекта	Куратор проекта
	35.	Оценка участников по заданным параметрам, по мониторингу влияния проекта программы на всех участников	ежегодно	куратор
	36.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	В течении всего проекта	Куратор проекта
	37.	Оценка участников по заданным параметрам, по мониторингу влияния проекта программы на всех участников	ежегодно	куратор
	38.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Март-май 2025г.	Пары педагогов
	39.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте техникума.	Май 2025 года	Куратор проекта
	40.	Оформление итогов и процессов совместной	Март-май 2025г.	Пары педагогов

		работы в рамках программы наставничества в кейсы		
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Повышение уровня образовательной подготовки и климата в КГБПОУ УМПТ Повышения профессиональной компетенции педагогов.			
Оцениваемые результаты	повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста/начинающего педагога.			
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); качественный рост успеваемости и улучшение поведения в учебных группах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.			
Портрет участников. Наставник	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.			
Портрет участников. 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/начинающего педагога			
Портрет участников. Наставник-предметник	– опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист/начинающий педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.			
Портрет участников.	Молодой специалист, имеющий опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса,			

Наставляемый	взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Начинающий педагог КГБПОУ УМПТ, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимополучить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.	
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог– педагог»	Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей ПОУ и ресурсов наставника. — взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» , классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; — взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» ,конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; — взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог» , в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями; — 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 формы наставничества «педагог– педагог»	Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в КГБПОУ УМПТ профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.	
Риски реализации проекта и пути их минимизации	Риски	Пути минимизации рисков
	Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта	Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования
	Сопротивление педагогических работников внедрению проекта «Педагог-педагог»	Стимулирование педагогических работников за счет бюджетных и

		внебюджетных средств
	Низкая мотивация среди педагогов	Популяризация программы наставничества
	Отклонения от плановых сроков реализации мероприятий Проекта	Стимулирование деятельности наставников и наставляемых
	«Формальный» подход к разработке перспективного индивидуального плана по реализации проекта «Педагог-педагог»	Мотивация и обучение педагогических кадров, задействованных в Проекте
Объемы и источники финансирования Проекта	бюджетных средств в объеме 70 тыс. руб. внебюджетных – 40 тыс. руб.	
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества КГБПОУ УМПТ	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент – студент» «Студент – ученик» «Работодатель – студент»	

4.3. Проект «Студент – ученик»

Предполагает взаимодействие студентов КГБПОУ УМПТ и обучающихся в рамках проекта «Профлайфхак», при котором более опытный, в тех или иных вопросах учебного процесса, проектной деятельности, участия в конкурсах, студент оказывает помощь при коммуникации, поиске и использования ресурсов, передачи более развитых компетенций метапредметного и личностного характера. Под парой в данном проекте понимается взаимодействие «куратор – автор проекта», то есть это совместная работа над проектом (образовательным, исследовательским, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора (коуча).

Проект	«Студент – ученик»
Куратор проекта	Заместитель директора по УВР
Участники проекта	Обучающиеся техникума и обучающиеся в рамках проекта «Профлайфхак»
Сроки реализации	Сентябрь 2021г. - май 2025г.
Цели и задачи	Успешное формирование у учащихся более высокого уровня мотивированности и осознанности. Задачи: - оказывать помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, - формировать навыки для осознанного выбора будущей образовательной траектории развития, - оказание помощи в поиске и использовании ресурсов, - создавать комфортные условия для коммуникации внутри образовательной организации,

		- укрепить связи между образовательными уровнями техникума.		
Планируемые мероприятия		Мероприятия	Дата	Ответственный
	1.	Общее собрание студентов техникума по вопросу запуску программы наставничества Проект «Студент-ученик»	Сентябрь 2021 г.	Зам. директора по УВР
	2.	Заседание Студенческого совета «Новый взгляд на воспитание в призме проекта «Студент-ученик»	Октябрь 2021 г	Кураторы проекта
	3.	Размещение информации на сайте техникума по внедрению проекта в техникуме	В течении всего времени	Ответственный за сайт
	4.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации проекта «Студент-ученик» программы наставничества	Сентябрь	Зам. директора по УВР
	5.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	В течении всего периода	Зав. отделениями
	6.	Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	В течении всего периода	Зам. директора по УВР
	7.	Сбор дополнительной информации о	В течении всего периода	Зам. директора по УВР

	запросах наставляемых (обучающиеся) от третьих лиц: педагогов дополнительного образования родители.		
8.	Разработка методических материалов для наставников	Октябрь-декабрь	Куратор проекта (методическая служба)
9.	Создание банка наставников	В течении всего периода	Куратор проекта (методическая служба)
10.	Создание банка наставляемых	В течении всего периода	Куратор проекта (методическая служба)
11.	Создание пар, которые будут работать в проекте	В течении всего периода	Куратор проекта (методическая служба)
12.	Организация консультативного пункта для студентов наставников.	До 01.02.2022	Куратор проекта (методическая служба)
13.	Консультация психолога по организации работы пар, принимающих участие в проекте	В течение всего периода	Педагог-психолог
14.	Проведение мониторинга работы в парах	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
15.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
16.	Участие пар, наставник-наставляемый в мероприятиях техникума, города, региона	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
17.	Участие и проведение профориентационных мероприятий на базе КГБПОУ УМПТ, Проекта «Профлайфхак»	В течении всего проекта	Зам. директора по УВР

	18	Участие в мероприятиях в рамках проекта «Профлайфхак»	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
	19	Тренинг «Есть ли шанс у белой вороны?» (профилактика буллинга в коллективе, межнациональных и межрелигиозных конфликтов)	По плану мероприятий техникума	Педагог-психолог, педагоги дополнительного образования
	20	Организация и проведение мероприятий Открытия сетевого проекта «Профлайфхак»	По плану мероприятий	Зам. директора по УВР, педагоги дополнительного образования
	21	Организация и проведение летней интенсивной школы	По плану мероприятий	Зам. директора по УВР, педагоги дополнительного образования
	22	Тренинг «Учимся разрешать конфликты»	По плану мероприятий техникума	Педагог-психолог
	23	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)
	24	Проведение SWOT-анализа	ежегодно	Куратор проекта (методическая служба)
	25	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	В течении всего проекта	Куратор проекта (методическая служба)

	26	Оценка участников по заданным параметрам, мониторинг влияния проекта программы на всех участников	ежегодно	Куратор проекта (методическая служба)
	27	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Март-май 2025г.	Пары педагогов
	28	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте техникума.	Май 2025 года	Куратор проекта (методическая служба)
Планируемые результаты	Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в рамках проекта «Профлайфхак» в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; активное развитие гибких навыков, необходимых гармоничной личности; улучшение образовательных результатов и уровня достижений в конкурсном движении разного уровня.			
Оцениваемые результаты	Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри проектных групп и образовательной организации; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных проектов; снижение числа профессионально дезориентированных подростков; увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления.			
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	1. Повышение успешности участия в конкурсах профессионального мастерства обучающихся в рамках проекта «Профлайфхак» 2. Рост количества обучающихся занимающихся по дополнительным общеразвивающим программам «Профлайфхак» 3. Рост количества обучающихся принимающих участие в мероприятиях разного уровня. 4. Повышения престижа проекта среди обучающихся детского технопарка «Кванториум 42» и техникума			
Портрет участников. Наставник	Ответственный, социально активный студент КГБПОУ УМПТ с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, творческих			

	проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.	
Портрет участников. Наставляемый	Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.	
Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик»	взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки.	
Область применения наставничества в рамках образовательной программы	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. В рамках проектной деятельности, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории). Возможна совместная организация и участие в конкурсах совместные походы на мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство.	
Риски реализации проекта и пути их минимизации	Риски	Пути минимизации рисков
	Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта	Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования
	Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта	Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования
	Сопротивление и низкая мотивация обучающихся по внедрению проекта «Студент-ученик»	Стимулирование педагогических работников за счет бюджетных и внебюджетных средств
	Отклонения от плановых сроков реализации мероприятий Проекта	Стимулирование деятельности педагогов
	«Формальный» подход к разработке перспективного индивидуального плана наставничества	Мотивация и обучение педагогических кадров и технических специалистов занятых в Проекте
Объемы и источники финансирования Проекта	бюджетных средств в объеме 60 тыс. руб. внебюджетных – 40тыс. руб.	
Взаимосвязь с	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами	

другими Проектами Программы наставничества КГБПОУ УМПТ	программы наставничества: «Педагог – педагог» «Студент – студент»
---	---

4.4. Проект «Работодатель – студент»

Проект предполагает создание органичной системы взаимодействия КГБПОУ УМПТ и организаций-партнеров с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

Проект	«Работодатель – студент»			
Куратор проекта	Заместитель директора по УПР			
Участники проекта	Обучающиеся техникума, работодатели, преподаватели и мастера производственного обучения			
Сроки реализации	Сентябрь 2021г. – июнь 2025г.			
Цели и задачи	Цель: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Задачи: - оказывать помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; - способствовать повышению осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития; - повышать уровень профессиональной подготовки студента; - содействовать процессу освоения основных навыков профессии; - формировать навыки профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам; - развивать интерес к трудовой деятельности в целом.			
Планируемые мероприятия		Мероприятия	Дата	Ответственный
	1.	Педагогический Совет по вопросу запуску программы наставничества проект «Работодатель - студент» при участие работодателей города	сентябрь 2021 г.	Директор техникума
	2.	Общее собрание студентов по вопросу запуску проекта «Работодатель-студент»	Сентябрь-октябрь	Зам. директора по УВР

	3.	Круглый стол в Центре содействия трудоустройства «Я будущий профессионал»	Октябрь 2021 г.	Зам. директора по УПР
	4.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации проекта «Работодатель - студент» программы наставничества	сентябрь	Зам. директора по УВР
	5.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества.	В течении всего проекта	Куратор проекта
	6.	Сбор согласий на обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Октябрь 2021	Куратор проекта
	7.	Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Октябрь 2021	Куратор проекта
	8.	Заключение договоров с предприятиями города о сотрудничестве	До 01.12.2021	Зам. директора по УПР
	9.	Разработка методических материалов для наставников	Октябрь-декабрь 2021	Куратор проекта
	10.	Создание банка наставников	В течении всего периода проекта	Куратор проекта
	11.	Создание банка наставляемых	В течении всего периода проекта	Куратор проекта
	12.	Создание пар, которые будут работать в проекте.	В течении всего периода проекта	Куратор проекта

	13.	Консультации психолога по организации работы пар принимающих участие в проекте	В течении всего периода проекта	Психолог
	14.	Создание консультативного пункта для наставников в Центе содействия трудоустройства	До 01.02.2022	Психолог
	15.	Проведение мониторинга работы в парах	В течении всего проекта	Куратор проекта
	16.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течении всего проекта	Куратор проекта
	17.	Участие пар, наставник-наставляемый в мероприятиях техникума, города, региона	По отдельному плану	Участники проекта
	18.	Участие и проведение профориентационных мероприятий на базе КГБПОУ УМПТ	В течении всего периода	Участники проекта
	19.	Участие работодателей в Днях открытых дверей	По отдельному плану	Куратор проекта
	20.	Трудоустройство студентов выпускных курсов на работу	По отдельному плану	Зам. директора по УПР
	21.	Трудоустройство на производственную практику студентов	По отдельному плану	Зам.директора по УПР
	22.	Участие наставников от предприятий в подготовке обучающихся в конкурсах, олимпиадах.	По отдельному плану	Куратор проекта
	23.	Фейл конференция «Мы вместе»	Октябрь 2022	Куратор проекта
	24.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	В течении всего проекта	Куратор проекта
	25.	Проведение SWOT-анализа	ежегодно	Куратор проекта

	26.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	В течении всего проекта	Куратор проекта
	27.	Оценка участников по заданным параметрам, по мониторингу влияния проекта программы на всех участников	ежегодно	Куратор проекта
	28.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Март–май 2025	Куратор проекта (методическая служба)
	29.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте техникума.	Май 2025 года	Куратор проекта, ответственный за сайт
Планируемые 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, 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.			
Оцениваемые результаты	– Улучшение образовательных результатов; – численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; – увеличение процента обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; – увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой специальности и профессии; – 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 техникума.
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	– Увеличение доли программ, реализуемых в техникуме с использованием дуального обучения. – Повышение качества образования выпускников (по итогам ГИА). – Доля выпускников техникума, вовлеченных в программу наставничества, трудоустроившихся в течение календарного года на предприятия партнёров. – Внедрение современных технологий профессиональной подготовки обучающихся. – Модернизация материально-технической базы профессиональной образовательной организации в соответствии с требованиями ФГОС СПО, обеспечение воспроизводства и развития кадрового потенциала для предприятий города и региона.
Портрет участников. Наставник	– Неравнодушный профессионал с 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 потенциально будущему коллеге. – Возможно, выпускник техникума.
Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Активный. Проактивный студент техникума 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. Пассивный. Дезориентированный студент техникума, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри техникума.
Возможные варианты взаимодействия	Взаимодействие «активный профессионал – Равнодушный 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 основной профессиональной образовательной программы или внеурочной деятельности. В техникуме :программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.	
Риски реализации проекта и пути их минимизации	Риски	Пути минимизации рисков
	Снижение активности участия работодателя в работе над проектом	возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах на поиске и подборе работников, их переучивании
	Ограничение сотрудничества со стороны непосредственного руководства предприятий	Выбор нового направления сотрудничества
	Оторванность мастеров производственного обучения от техникума от реального производства	Организация стажировок мастеров производственного обучения на базе организации
	-Отсутствие педагогической подготовки у наставников от производства	Обучение наставников. Оказание психолого-педагогической помощи
Объемы и источники финансирования Проекта	бюджетных средств в объеме - тыс. руб. внебюджетных – 80 тыс. руб.	
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества техникума	Проект реализуется во взаимосвязи с другими проектами программы наставничества: «Студент – студент» «Педагог – педагог»	

5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Красноярского края и КГБПОУ «Ужурский многопрофильный техникум».

Нормативную правовую базу наставнической деятельности обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Наставническую деятельность регламентируют:

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р
- «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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»;

- Положение о наставничестве в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ужурский многопрофильный техникум» утв. приказом от «16» октября 2020г. № 143.

5.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих проблем:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;

- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

- вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, студенты, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, авторы учебных пособий и материалов, участники или ведущие вебинаров и семинаров), имеющие склонность к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Работодатели, обладающие высоким профессиональным уровнем, организаторскими и коммуникативными способностями, хорошо развитой эмпатией. Общее руководство программ наставничества осуществляют заместители директора техникума.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности КГБПОУ УМПТ предусматривает,

независимо от форм наставничества три главные роли участников:

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

Наставляемым может стать любой студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу, учащийся, молодой специалист/начинающий педагог.

- *Наставник* – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников КГБПОУ УМПТ, педагоги и иные должностные лица, сотрудники организаций-партнеров.

- *Куратор* – сотрудник КГБПОУ УМПТ, либо сотрудник организации-партнера.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

1. База наставляемых.
2. База наставников.

В задачи кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

Педагогическим коллективом КГБПОУ УМПТ ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».

5.3. Обеспечение программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база КГБПОУ УМПТ:

- *кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские,*
- *общежитие,*

- *библиотека, ЭОР, ЦОР и пр.)*

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Предложения по корректировке Программы подаются кураторами проектов.

Организация наставничества в КГБПОУ УМПТ предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

Положение о наставничестве в КГБПОУ УМПТ является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в КГБПОУ УМПТ включает три основных этапа:

I этап – подготовительный: Подготовка условий для запуска программы наставничества;

II этап – основной этап;

III этап – завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества.

Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 1 «Этапы реализации программы наставничества в КГБПОУ УМПТ»

Таблица 1.

Этапы реализации программы наставничества в КГБПОУ УМПТ

	Этап, сроки	Цели, задачи	Результат этапа	Работа внутри техникума	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества сентябрь 2021г. - декабрь 2021г.	Цель: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. Задачи: — получить поддержку концепции наставничества внутри и вне техникума, — собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых; — выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.	Дорожная карта реализации наставничества, определяющая поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).	обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; - информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.	- определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.
2	Основной этап:				
2.1	Формирование базы Наставляемых декабрь 2021г. - март 2022г.	Выявлении конкретных проблем педагогических работников, студентов техникума и обучающихся проекта «Профлайфхак», которые можно решить с помощью наставничества.	Сформирована база наставляемых с картой запросов, позволяющая на следующем этапе сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.	- информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, педагоги-психологи, заведующие отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - провести промежуточный мониторинг.	-

2.2	Формирование базы Наставников декабрь 2021г. - март 2022г.	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем	- информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов;	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников
	Отбор и обучение Наставников октябрь 2021г. - июнь 2022 г.	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.	Результаты отбора: Анкеты со сведениями о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Результаты обучения: Программа обучения, методические материалы в помощь наставнику. Обученные наставники под конкретные формы наставничества.	- разработать критерии отбора наставников под эти запросы; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников; - организовать отбор и обучение наставников.	- привлечь психолога к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через другие образовательные организации, гранты, конкурсы).

	Формирование наставнических пар / групп октябрь 2021г. - июнь 2022 г.	Задача: сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.	Общая встреча всех наставников и всех наставляемых. Анкеты с указанием выбора наставника или наставляемого.	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;	- привлечь психолога, волонтеров, сотрудников предприятий-партнеров к формированию пар / групп.
	Организация работы наставнических пар / групп октябрь 2022г. - декабрь 2024г.	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	- встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча.	выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников.	- промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.
	Завершение наставничества декабрь 2024г. – июнь 2025г.	Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного	Встречи кураторов с парами/группами для определения эффективности программы наставничества. Общая встреча всех наставников и	- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексии, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности	- привлечь сотрудников системы высшего образования, психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей

		мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом. Проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества. Копилка лучших наставнических практик. Пополнение базы наставников.	реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	образовательных организаций, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.
--	--	---	--	--	--

6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В результате реализации программы наставничества будут получены следующие результаты:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- повышение мотивации к учебе, разрушение трудностей;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- информированность о карьерных и образовательных возможностях, выбор пути будущего профессионального развития;
- эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности при дуальном обучении;
- повышение общей культуры, метакомпетенций, навыков целеполагания, планирования и самореализации;
- повышение общепрофессиональных и профессиональных компетенций; мотивации и возможности для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
- возможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов;
- 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 в техникуме, благодаря формированию устойчивых связей между ОУ и организациями-партнёрами,
- потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников.

Целевые индикаторы и показатели

	Целевые индикаторы	Достигнутое значение во 2 полугодии 2021г.	Плановые показатели по годам				
			2021	2022	2023	2024	2025
1.	В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества						

1.1.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	15	50	55	60	70	85
1.2.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	10	50	55	60	70	85
1.3.	Доля детей, обучающихся по проекту «Профлайфхак», %	10	20	30	40	45	50
1.4.	100% наставников прошли обучение по программам дополнительного образования	-	20	40	60	80	100
2.	<i>В области развития кадрового потенциала</i>						
2.1.	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в КГБПОУ УМПТ, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	10	25	45	60	80	100
2.2.	Доля обучающихся КГБПОУ УМПТ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	2	4	6	8	10
3.	<i>В области достижений обучающихся</i>						
3.1.	Доля обучающихся КГБПОУ УМПТ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	10	20	35	50	70
3.2.	Доля обучающихся КГБПОУ УМПТ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	2	4	6	8	10

7. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) мониторинг качества реализации программы наставничества;
- 2) мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно- личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

организовать сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

осуществлять контроль хода программы наставничества;

описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

определить условия успешной реализации программы наставничества;

осуществлять контроль показателей социального и профессионального благополучия;

оформить результаты.

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

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

требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- определить научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментально подтвердить необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определить условия успешности программы наставничества;
- проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы

в соответствии с результатами;

- сравнить характеристики образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

- сравнить изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным дисциплинам и модулям;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения техникума (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении техникума (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для преподавателей);
- удовлетворенность профессией (для преподавателей);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для преподавателей);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей).

Показатели эффективности внедрения наставничества в КГБПОУ УМПТ

Наименование показателя	2021 г.	2025 г.
Доля обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству студентов, обучающихся в техникуме)	10	70
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству студентов в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в техникуме)	2	10
Доля преподавателей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, (отношение количества преподавателей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей - молодых специалистов, работающих в техникуме)	10	100
Доля предприятий, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в техникуме	50	85
--	----	----

8. КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

	Риски	Мероприятия
1.	Финансовые: - не пополнение или сокращение бюджетных и внебюджетных средств; - инфляция; - снижение платежеспособности потребителей образовательных услуг.	- своевременный отказ от неэффективных проектов; - применение гибкой системы скидок и гарантийных обязательств; - создание системы резервов финансов и оптимизации расходов; - распределение рисков (ответственности) между участниками реализации Программы; - активное развитие внебюджетной деятельности.
2.	Социально-педагогические: - отсутствие спроса на образовательные программы потребителями образовательных услуг, низкая мотивация; - отсутствие инициативы предприятий (организаций) в установлении партнерских отношений с техникумом	- рекламная компания и работа по профорientации среди обучающихся школ; - мероприятия по повышению имиджа техникума и привлекательности программ СПО; - активное вовлечение работодателей в образовательный процесс; - заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве; - обновление материально-технической базы.
3.	Кадровые: - текучесть кадров; - снижение уровня мотивации педагогических работников к повышению квалификации; - увеличение среднего возраста педагогических кадров.	- создание системы стимулирования и мотивации к педагогической деятельности; - стимулирование участия в педагогических форумах, научно-практических конференциях, семинарах, выставках; - создание системы резерва кадров.
4.	Усиление конкуренции на рынке образовательных услуг	- активный маркетинг; - прогнозирование поведения участников внешней среды; - мониторинг социально-экономической и правовой среды; - долгосрочные перспективные заявки на подготовку кадров; - публикации в СМИ, рекламные ролики, информация на сайте техникума.

**План мероприятий «дорожная карта»
КГБПОУ УМПТ по реализации программы наставничества
2021 – 2025 гг.**

Наименование мероприятия	Ожидаемый результат	Срок реализации	Ответственный исполнитель
1 Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества			
Утверждение состава рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества в КГБПОУ УМПТ	Приказ	Август 2021	Директор техникума
Назначение кураторов внедрения целевой наставничества в ОУ	Приказ	Август 2021	Директор техникума
Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в техникуме	Дорожная карта	Август 2021	методист
Разработка положений о программе наставничества в техникуме	Положение	До 20.10.2021	методист
Разработка и утверждение распорядительных актов техникума о внедрении Программы наставничества в техникуме.	Распорядительные акты образовательной организации	До 20.10.2021	директор
Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	Методические рекомендации, Распорядительные акты	До 01.01.2022	директор
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).	Распорядительные акты	Октябрь 2021	психолог

Заключение договоров с предприятиями партнёрами. Соглашения с организациями - партнерами	Соглашения с организациями - партнерами	До 01.11.2021	Зам.директора по УПР
2. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества			
Формирование базы наставников	База наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества, включая: - базы обучающихся для формы наставничества «студент – студент», «студент – ученик»; - базы выпускников; - базы наставников от предприятий и организаций;	В течении всего периода	Кураторы Проектов
Создание консультативного пункта для наставников	Консультативный пункт	01.02.2022	куратор
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Сбор согласий на обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Мониторинг	Сентябрь 2021	Кураторы проектов
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, родители.	Мониторинг	В течении всего периода	Кураторы проектов

Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Анкета	В течении всего периода	Кураторы проектов
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	База	В течении всего периода	Кураторы проектов
Разработка программно-методических материалов на уровне техникума необходимых для реализации целевой модели наставничества	Программно-методическое обеспечение реализации ЦМН	Октябрь-ноябрь 2021	куратор
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Мониторинг	В течении всего периода	Кураторы проектов
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Мониторинг	В течении всего периода	кураторы проектов
3. Внедрение целевой модели наставничества в ОУ в 2021-2022 учебном году			
Проведение малых педагогических советов по информированию педагогов техникума о реализации программы наставничества		Август 2021	Зав. отделениями
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		Сентябрь 2021	Зам. директора по УВР
Общее собрание с обучающимися техникума по вопросу «Реализация программы наставничества в техникуме»		Сентябрь 2021	Классные руководители
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		Сентябрь 2021	Зам. директора по УПР
Формирование базы наставляемых	База наставляемых	В течении всего периода	Кураторы проектов
Обучение наставников		По отдельному графику	Куратор программы

Организация работы наставнических пар или групп: – встреча-знакомство; – пробная встреча; – встреча-планирование; – совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч с заполнением обратной связи); – итоговая встреча.	Реализация программ наставничества	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Кураторы проектов
4.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся			
Разработка комплекса тематических мероприятий (круглых столов, форумов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника с 2022 г.	Комплекс тематических мероприятий	До 10.01.2022	Заместители директора
Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальном сайте техникума	Сформирована система поддержки наставничества через сеть Интернет		куратор
Формирование профессиональных сообществ	Сформирована система поддержки наставничества через профессиональные сообщества	В течении всего периода	Образовательные организации
Организация встреч с сообществом выпускников и/или представителями муниципальных организаций и предприятий, обучающимися с целью информирования о реализации программ наставничества	Выявление и распространение лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов	В течении всего периода	Кураторы проектов
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте техникума и организаций-партнеров	Публикация	2021-2025	Кураторы проектов
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		2021-2025	Кураторы проектов

Реализация проекта «Векторы успеха» (Модель тьюторского сопровождения профессионального развития молодого и начинающего педагога)	Внедрение тьюторского сопровождения	2021-2024	Куратор, методическая служба
5. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества			
Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся	2021-2025	Кураторы проектов
Сбор результатов мониторинга реализации программ по проектах в техникуме	Получены и обобщены на уровне техникума	В течении всего периода	Кураторы
Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	Получены данные о процессе реализации программы наставничества	В течении всего периода	Кураторы проектов
Завершение наставничества: - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия.	Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективой продолжения цикла	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Кураторы проектов
Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц	Апрель 2025	кураторы
6. Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества			
контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества		В течении всей программы, апрель-июнь 2025	Куратор программы, кураторы проектов