

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Буряк Лилиана Георгиевна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 24.01.2022 12:50:19  
Уникальный программный ключ:  
09ca00e330a92db0da80d03297824e0dfd209960

Приложение 1

Министерство образования Камчатского края  
Краевое государственное профессиональное  
образовательное автономное учреждение  
«КАМЧАТСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»  
(КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора КГПОАУ  
«Камчатский политехнический техникум»  
от 26.12.2019 № 309-Т

ПРОГРАММА  
внедрения целевой модели наставничества обучающихся в КГПОАУ «Камчатский  
политехнический техникум»  
на 2020-2024 годы

## Содержание

1 Паспорт программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся в КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум» на 2020-2024 годы.....	2
2 Нормативные основы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.....	3
3 Перечень основных мероприятий программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся .....	5
4 Актуальность внедрения целевой модели наставничества обучающихся..	5
5 Ожидаемые результаты реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.....	6
6 Общие требования к кадровому обеспечению программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся .....	7
7 Структурное представление целевой модели наставничества .....	9
8 Реализация внедрения целевой модели наставничества обучающихся. Этапы программы.....	10
9 Процедура завершения взаимодействия между наставниками и обучаемыми.....	13
10 Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества обучающихся (мониторинг процесса реализации программы).....	14
Приложение 1: Перечень основных мероприятий программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.....	16
Приложение 1: Порядок завершения взаимодействия наставника с наставляемым.....	

# 1 Паспорт программы

<p>Полное наименование организации</p>	<p>Краевое государственное профессиональное образовательное автономное учреждение «Камчатский политехнический техникум»</p>
<p>Основание для разработки программы</p>	<p>Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ;          Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 19.07.2018) "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года";          Национальный проект "Образование", утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16;          Федеральный проект «Социальная активность», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16;          Методология (целевая модель) 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, утв. распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145</p>
<p>Полное наименование исполнителя</p>	<p>Педагогический состав КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»</p>
<p>Цель программы</p>	<p>Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся</p>
<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов;</li> <li>2) улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;</li> <li>3) подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</li> <li>4) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>5) создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>6) создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> <li>7) формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.</li> </ol>

Целевая модель программы	Представляет собой совокупность компонентов и механизмов, обеспечивающих внедрение наставничества в КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум» и достижения поставленных результатов
Сроки реализации программы	2020-2024 годы (перечень основных мероприятий программы с разбивкой по годам представлен в приложении)
Источники и объемы финансового обеспечения реализации программы	Источниками финансирования программы являются средства краевого бюджета, средства от приносящей доход деятельности
Планируемые результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</li> <li>2) улучшение психологического климата в техникуме, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнёрства;</li> <li>3) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;</li> <li>4) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций;</li> <li>5) привлечение дополнительных ресурсов в образовательную организацию благодаря формированию устойчивых связей между КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум» и бизнесом</li> </ol>

## **2 Нормативные основы внедрения целевой модели наставничества обучающихся**

Целевая модель опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и разработана с целью предоставления образовательным организациям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ наставничества с минимальными необходимыми изменениями в связи с условиями и задачами каждой конкретной организации.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год;

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г.
- Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в Российской Федерации в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:
  - Конституция Российской Федерации;
  - Гражданский кодекс Российской Федерации;
  - Трудовой кодекс Российской Федерации;
  - Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
  - Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
  - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
  - Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;
  - Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).
- Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:
  - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
  - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
  - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

### **3 Перечень основных мероприятий программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся**

Реализация программы будет осуществляться в 2020-2024 годах и включать в себя мероприятия представленные в таблице 1 приложения.

#### **4 Актуальность внедрения целевой модели наставничества обучающихся**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- студента профессиональной образовательной организации, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

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

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

#### **5 Ожидаемые результаты реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся**

Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Проблемы обучающегося профессиональной образовательной организации (далее – студента), 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 – не востребованность 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.

Проблемы региона, решаемые с помощью наставничества. На уровне региона, являющегося основным инициатором развития обновленной системы обучения и профессиональной подготовки школьников и студентов, также важно рассмотреть круг проблем, решаемых с помощью наставнического взаимодействия. Комплексное представление круга этих задач поможет образовательным организациям претендовать на разностороннюю поддержку собственных инициатив со стороны администрации региона и общественное понимание

необходимости внедрения новых подходов. Среди основных проблем следует выделить:

- низкие образовательные, спортивные и культурные результаты отдельных образовательных организаций;
- трудовая неустроенность молодежи, влекущая за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

## **6 Общие требования к кадровому обеспечению программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся**

Кадровое обеспечение реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

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 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.

Кадровая система реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся, в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

**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.



**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.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

Формирование базы наставников. Формируется различными способами.

**Куратор** назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков.

**В задачи куратора** 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, Комплект материалов, необходимый для организации работы куратора программы наставничества в образовательной организации, представлены в Приложении 3 «Методические рекомендации и материалы для куратора».

**Наставниками** могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

## **7 Структурное представление целевой модели наставничества**

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. В

«Целевой модели системы наставничества» представлены общие положения и структура целевой модели наставничества.

**Внешний контур** образуют сотрудники некоммерческих организаций (далее НКО), СМИ, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

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).

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя:

- руководители и администрация организаций-участников (организация дополнительного образования, предприятие);

- руководители и участники сообществ образовательной организации (сообщества техникума, сообщества благодарных выпускников), эндаумента.

- сотрудники региональных НКО, заинтересованные в реализации программы;

- специализированные отделы организаций-партнеров, отвечающих за связи с общественностью, финансирование и менеджмент;

- куратор (кураторы) программы наставничества внутри образовательной организации.

**Внутренний контур** представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, педагоги, педагоги-психологи, методисты и другие сотрудники организации.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри 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) программы внутри образовательной организации;
- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи, педагоги-организаторы;
- наставники-участники программы (на поздних этапах и частично).

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

## **8 Реализация внедрения целевой модели наставничества обучающихся.**

### **Этапы программы**

**Этап 1.** Подготовка условий для запуска программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации (декабрь 2019 года),
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников (в течение 2020 года).

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе внедрения целевой модели наставничества обучающихся. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества

### **Этап 2.** Формирование базы наставляемых (до января 2021 года)

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания,

подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

### **Этап 3. Формирование базы наставников (до января 2021 ода)**

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций).

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

- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы,

- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах,

- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (softskills)).

### **Этап 4. Отбор и обучение наставников**

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

### **Этап 5. Формирование наставнических пар/групп**

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

**Этап 6. Организация хода программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся**

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство,
- пробную рабочую встречу,
- встречу-планирование,
- комплекс последовательных встреч,
- итоговую встречу.

**Этап 7.** Завершение программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

## **9 Процедура завершения взаимодействия между наставниками и обучаемыми**

Завершение взаимоотношений – обязательный этап наставничества, который может оказаться эмоционально сложным и для наставников, и для наставляемых.

В программу обучения наставников обязательно должна входить тема корректного завершения работы. Процесс завершения наставнических взаимоотношений должен быть максимально безболезненным для всех участников. Имеются два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

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

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

Куратор программы утверждает основные правила завершения взаимодействия наставника с наставляемым для минимизации рисков (приложение 2). Этот алгоритм будет эффективным, если в нем:

– предусмотрены два варианта процедур – для незапланированного и для запланированного завершения наставнических взаимоотношений;

– учтены различные причины завершения;

– прописана пошаговая инструкция, как и когда следует остановить наставнические отношения, в том числе проблемные;

– разработаны инструкции по проведению куратором индивидуальных бесед с наставником и наставляемым;

– прописаны варианты оказания дополнительной помощи и поддержки наставникам, наставляемым и / или их родителям в случае незапланированного завершения отношений;

– указаны возможные критерии для оценки эффективности процедуры завершения взаимодействия;

– описаны процедуры оповещения наставников, наставляемых, а также их родителей о завершении участия в программе.

Процесс завершения взаимоотношений наставника с наставляемым должен включать следующие шаги:

1) планирование,

2) сопровождение процесса куратором,

3) рекомендации наставнику,

4) непосредственное проведение процедуры завершения взаимодействия с наставляемым,

5) оценка этой процедуры,

6) принятие решения о продолжении деятельности наставника после завершения наставнических отношений.

Планирование основывается на результатах обсуждения, на котором наставник, наставляемый и куратор (в некоторых случаях – родители) договорились об условиях завершения наставнических отношений. В ходе этого обсуждения, которое проводит куратор программы, нужно спланировать процедуру завершения, определить сроки последней встречи наставника и наставляемого или (при необходимости) официально продлить наставнические взаимоотношения на дополнительный период времени.

Особое внимание следует уделить вопросу взаимодействия между наставником, наставляемым и его родителями после завершения участия в программе наставничества. Важно донести до них, что дальнейшие отношения будут находиться вне рамок ответственности куратора и действия программы. При этом важно заранее обговорить, в каких ситуациях наставляемый может обращаться к наставнику вне рамок программы.

## **10 Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества обучающихся (мониторинг процесса реализации программы)**

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательных организаций разработанной целевой модели наставничества, предлагается выделить ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

1) В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2) В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

3) Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Мониторинг в наставнической деятельности понимается 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.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности проводится 1 раз в полугодие и даёт чёткое представление, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Заместитель директора по  
воспитательной работе и  
социальным вопросам



А.Н. Ярочкина

Перечень основных мероприятий внедрения целевой  
модели наставничества обучающихся

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный	Цель	Результат
1	Издание нормативного акта о внедрении целевой модели наставничества	Декабрь 2019 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Издать приказ о внедрении целевой модели наставничества	Приказ №____ От____
2	Разработать программы внедрения целевой модели наставничества	До сентябрь 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать программу внедрения целевой модели наставничества	Утверждённый нормативный акт №____ От____
3	Разработать положения о программе внедрения целевой модели наставничества	Октябрь 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать положение о программе	Утверждённый нормативный акт №____ От____
4	Разработать программу обучения наставников	До декабря 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать программу Обучения наставников	Утверждённый нормативный акт №____ От____
5	Включение вопросов по внедрению целевой программы наставничества в повестку педагогического совета КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»	Декабрь 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Информировать сотрудников о возможностях и целях внедрения программы наставничества	Прокон проведения педагогического совета
6	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества	Декабрь 2020 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать Дорожную карту внедрения целевой модели наставничества	Приказ №____ От____
7	Собрание студентов КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум» по внедрению целевой программы наставничества	Январь 2021 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Информировать обучающихся о возможностях и целях внедрения программы наставничества	Прокон проведения собрания
8	Формирование базы наставляемых КГПОАУ «Камчатский	Январь 2021 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов,



	политехнический техникум»			(родители, классные руководители, педагоги-психологи) профорientационные тесты	которые можно решить с помощью наставничества Включить собранные данные в базу наставляемых
9	Формирование базы наставников КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»	Январь-2021 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Собрать данные о наставниках из числа педагогов и обучающихся;	Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Включить собранные данные в базу наставников
10	Провести обучение наставников	До февраля 2021 г.	В соответствии с рабочей программой	В соответствии с рабочей программой	В соответствии с рабочей программой
11	Формирование наставнических пар или групп КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»	Февраль-май 2021 г.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника	Привлечение педагогов, социальных педагогов, руководителей кружков, педагогов-психологов к формированию наставнических пар готовых к дальнейшему сотрудничеству
12	Организация работы наставнических пар или групп КГПОАУ «Камчатский политехнический техникум»	2020-2024 гг.	Заместитель директора по ВР и СВ Ярочкина А.Н.	Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и материалы по взаимодействию с наставляемым;	Закрепление продуктивных отношений в наставнической паре Внедрение целевой модели наставничества
13	Завершение программы		Заместитель директора по	Организовать проведение	Достижение целей

	целевой модели наставничества  Мониторинг	2024 г.	ВР и СВ Ярочкина А.Н.	мониторинга. Подвести итоги мониторинга для эффективности реализации программы;	программы, организация процесса пополнения базы наставников.
--	---	---------	--------------------------	--	--