

**Санкт - Петербургское государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Оптико-механический лицей»**

---

ПРИНЯТ:  
Педагогическим советом СПГБПОУ «ОМЛ»  
Протокол № 10 от  
« 30 » августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор СПГБПОУ «ОМЛ»  
К.В. Костюк  
« 30 » августа 2021г.



**Программа наставничества**

Санкт-Петербургское государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Оптико-механический лицей»  
на период 2021-2022 учебный год

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества СПГБПОУ «ОМЛ» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс СПГБПОУ «ОМЛ» характеризуется следующими результатами:

- лицей включен в перечень ведущих профессиональных образовательных учреждений, обеспечивающих организационное и методическое внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов по наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям в Санкт-Петербурге,

- лицей реализует образовательные программы по профессиям и специальностям, входящим в перечень наиболее перспективных и востребованных профессий (ТОП-50) (специальность 29.02.09 Печатное дело, профессия 54.01.20 Графический дизайнер). Число студентов, обучающихся по данным образовательным программам составляет 148 человек (25,1% от общего числа обучающихся;)

В 2020 году среди обучающихся 1-2 курсов проводились внутрилицейские олимпиады по общеобразовательным дисциплинам (русский язык, литература, английский язык, история, обществознание, биология, химия, физика, математика,

информатика, география, ОБЖ). Порядок организации и проведения Олимпиад, отбора участников и определения победителей и призеров регламентируется Положением об олимпиаде по общеобразовательным дисциплинам в СП ГБПОУ «Оптико-механический лицей». В 2020 году в олимпиадах приняли участие 192 человека (33% от общего числа обучающихся).

В 2020 году было подготовлено: - 1 призер (2 место) Финал VIII Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в компетенции R25 Фотография - 3 победителя и призера VI-го Регионального чемпионата World Skills Russia в компетенции «Фотография»; - 3 победителя и призера VI-го Регионального чемпионата World Skills Russia в компетенции «Полиграфические технологии». 20 Всего в VI Региональном чемпионате World Skills Russia по компетенциям «Фотография», «Полиграфические технологии», «Графический дизайн» участвовало 9 обучающихся лицей;

В рамках воспитательной работы в лицее реализуются следующие программы: - «Воспитания и социализации», “Профилактика правонарушений среди несовершеннолетних”, “Формирование системы профилактики наркомании и правонарушений среди обучающихся лицей”, - «Профилактика ВИЧ-инфекций среди обучающихся лицей», - «Профилактика экстремизма несовершеннолетних», - «Гражданское и военно-патриотическое воспитание обучающихся»

Студенческое самоуправление реализуется через Совет обучающихся.

Характеристика контингента СП ГБПОУ «ОМЛ» (Приложение 1).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в СП ГБПОУ «ОМЛ» являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);



- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг СП ГБПОУ «ОМЛ», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в СП ГБПОУ «ОМЛ» разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом СП ГБПОУ «ОМЛ» и определяет порядок организации наставничества ГБ ПОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБ ПОУ, принята на заседании педагогического совета СП ГБПОУ «ОМЛ», утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в СП ГБПОУ «ОМЛ» основывается на следующих принципах:

– «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

– обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;

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

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

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

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

– *научности* предполагает реализацию в научно обоснованных и проверенных технологиях;

– *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации СП ГБПОУ «ОМЛ», специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сфере деятельности в планируемый период формами наставничества являются «преподаватель-преподаватель», «Мастер производственного обучения-мастер производственного обучения» «обучающийся-обучающийся».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества<sup>1</sup>:

- измеримое улучшение показателей СП ГБПОУ «ОМЛ» в образовательной, культурной, спортивной и профессиональных сферах;

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

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

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



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

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций.

## II. Организация деятельности ГБ ПОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» СП ГБПОУ «ОМЛ» Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками СП ГБПОУ «ОМЛ», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в СП ГБПОУ «ОМЛ». Передаче в центр развития наставничества СПб АППО подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы (таблица 1).

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в СП ГБПОУ «ОМЛ»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в СП ГБПОУ «ОМЛ». 2. Выбор форм наставничества. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели Протокол заседания Педагогического совета СП ГБПОУ «ОМЛ». Анализ наличной ситуации в СП ГБПОУ «ОМЛ» (характеристика контингента СП ГБПОУ «ОМЛ» – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Пакет других установочных документов.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов СП ГБПОУ «ОМЛ» ,которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы	1. Работа внутри СП ГБПОУ «ОМЛ». включает действия	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе

наставников	<p>по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своего СП ГБПОУ «ОМЛ»; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи</p>	<p>наставничества, так и в будущем. Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников,</li> <li>-базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>-базу для формы /студент-студент».</li> </ul>
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.</p>



Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате Собрания.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничными продуктивными отношениями в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «входной мониторинг»</li> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБ ПОУ.</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество СП ГБПОУ «ОМЛ».</p>

### III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения СП ГБПОУ «ОМЛ», рассмотрение на Методическом совете, Педагогическом совете и утверждение директором колледжа, рассмотрение на старостате.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее подведение итогов деятельности по Программе на Педагогическом совете, вручение грамот, определение лучшего наставника.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБ ПОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «Преподаватель (мастер п/о)-преподаватель (мастер п/о)», «Студент-студент».

3.3. **Форма наставничества «Студент-студент».**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной

организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными /социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников к колледжу. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

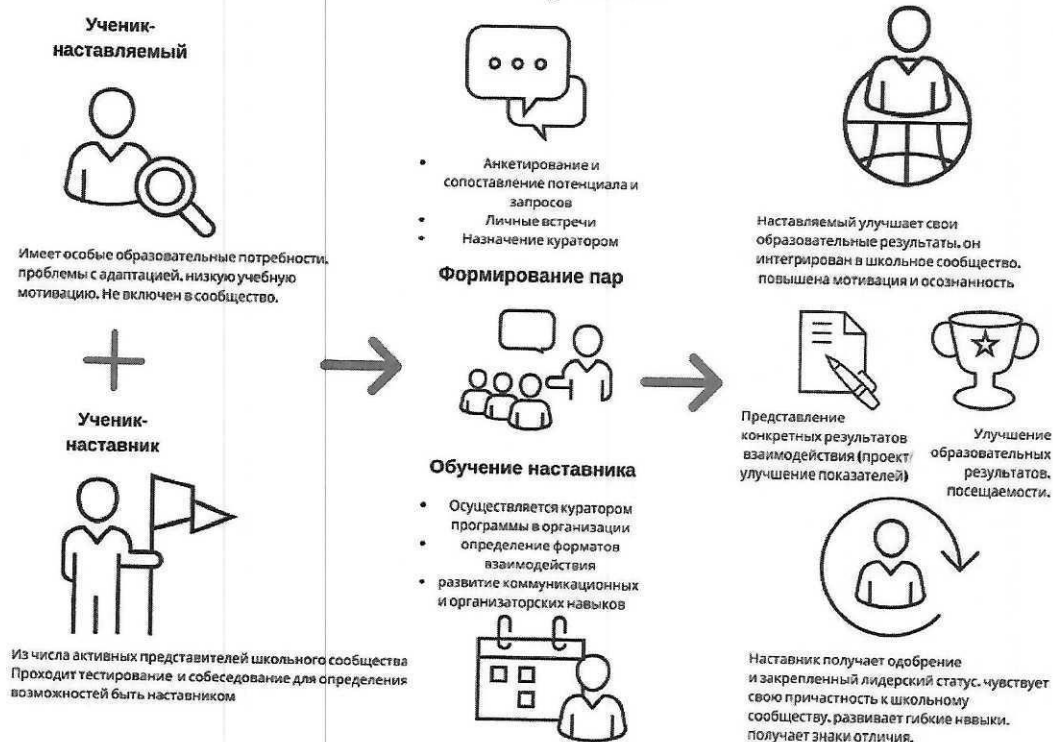
**Среди оцениваемых результатов:**

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

**Наставник.** Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни образовательного учреждения (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.



## Ученик – ученик



### Наставляемый.

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный обучающийся ниже по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни образовательного учреждения, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом студент, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

### Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «успевающий - неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- **взаимодействие «лидер - пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- **взаимодействие «равный - равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Область применения в рамках образовательной программы.** Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной

деятельности. Возможна интеграция в организации совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

#### 3.4. Форма наставничества «преподаватель - преподаватель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи формы.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления;

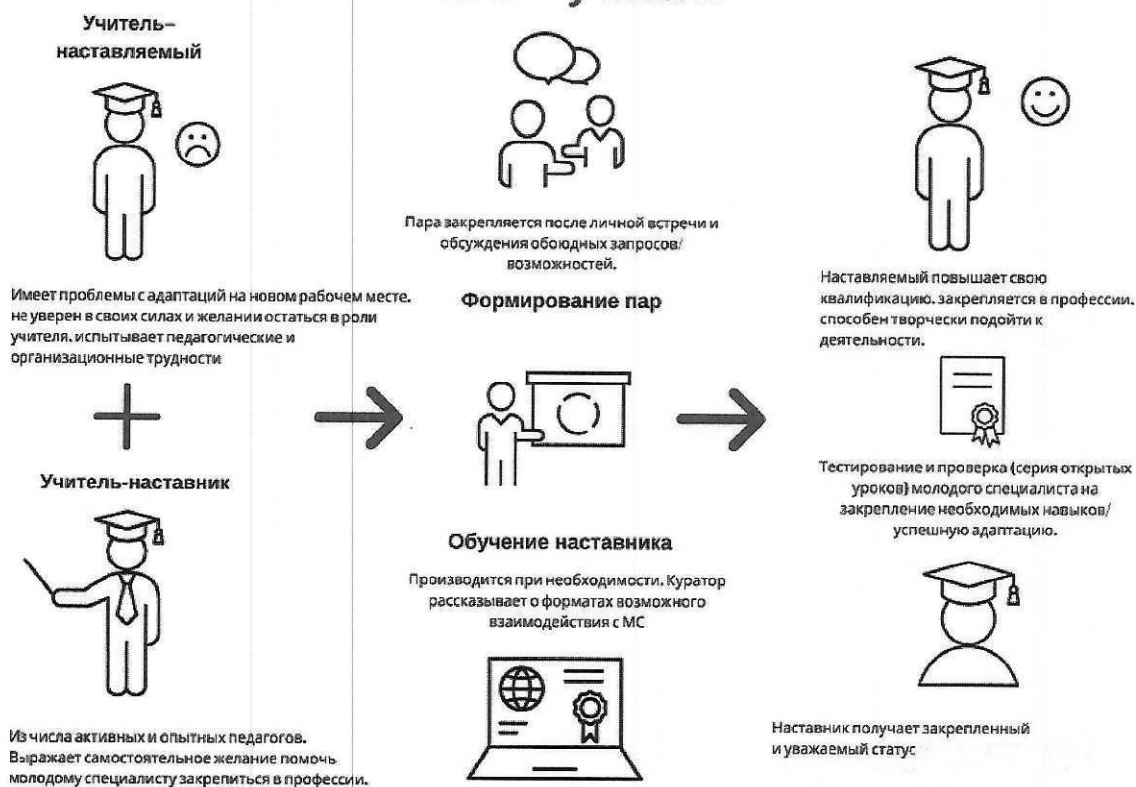
**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.



## Учитель – учитель



**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.

- Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель - преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный преподаватель - 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 с обучающимися», «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 учитель 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.** Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия.

#### **IV. Мониторинг эффективности реализации Программы**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБ ПОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.



### Цели:

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

### Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников путем анкетирования;
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

### Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения

- описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в лицее.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента СП ГБПОУ «ОМЛ».

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.05.2022
1.	Численность обучающихся, 1-4 курс, чел.	647	640
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5» (2-4 курс), чел.	117	130
1.2	входящих в состав органов студенческого самоуправления, чел.	12	27
1.3	состоящих на профилактических учетах, чел.	3	
2	Численность педагогических работников, чел.	67	67
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	16	20
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	11	15
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	8	10
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	21	23
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	10	12
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных профессиональных ассоциаций, общественных организаций, чел.	12	14
4	Количество партнеров СП ГБПОУ «ОМЛ». (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности СП ГБПОУ «ОМЛ».	17	22
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности СП ГБПОУ «ОМЛ».	19	22



**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в СП ГБПОУ «ОМЛ»,  
на 2021-2022гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в СП ГБПОУ «ОМЛ», Типовой формы программы наставничества в СП ГБПОУ «ОМЛ», и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Апрель-май 2021 года	Куратор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества на родительском собрании.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества (<i>отправка информационных писем</i>).</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБ ПОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте СП ГБПОУ «ОМЛ»,</p>	<p>Апрель 2021 года</p> <p>Сентябрь 2021 года</p> <p>Сентябрь 2021 года</p> <p>Сентябрь 2021 года</p> <p>Май, сентябрь 2021 года</p>	Куратор, администрация, классные руководители

		(освещение деятельности на сайте).	Апрель 2021 года Далее – 1 раз в квартал	
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в СП ГБПОУ «ОМЛ»	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в СП ГБПОУ «ОМЛ» 3.2. Назначение куратора и проектной группы программы наставничества СП ГБПОУ «ОМЛ» (издание приказа). 3.3. Обучение куратора. 3.4. Разработка и утверждение программы наставничества в СП ГБПОУ «ОМЛ» 3.5. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в СП ГБПОУ «ОМЛ» Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.	Апрель 2021 года Апрель 2021 года Май 2021 года Июнь, сентябрь 2021 года Июнь, сентябрь 2021 года	Директор, куратор, проектная группа
Формирование базы наставляемых	4) Сбор данных о наставляемых	4.1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 4.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. 4.3. Анализ данных. 4.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 4.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь 2021 года  Сентябрь 2021 года  Не позднее 21 октября 2021 года Не позднее 21 октября 2021 года	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	5) Составление старт-листа наставников	5.1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь 2021 года  Октябрь 2021 года	Администрация, , классные руководители, мастера п/о.

		<p>5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p> <p>5.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>5.4. Собеседования с наставниками.</p> <p>5.5. Приказ о назначении наставников.</p> <p>5.6. Формирование базы наставников.</p>	<p>Октябрь 2021 года</p> <p>Октябрь 2021 года Не позднее 21 ноября 2021 года</p>	
Отбор и обучение наставников	6) Отбор и обучение наставников	<p>6.1. Диагностика наставников на текущий учебный год</p> <p>6.2. Обучение наставников (<i>подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»</i>).</p>	Ноябрь, декабрь 2021 года	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп	7) Формирование тандемов/ групп	<p>7.1. Представление наставников участникам программы</p> <p>7.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>7.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>7.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах на общем собрании. Закрепление тандемов/групп приказом директора СП ГБПОУ «ОМЛ».</p> <p>7.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества.</p> <p>7.6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару, поиск резервных наставников.</p>	<p>Декабрь 2021 года</p> <p>Декабрь 2021 года</p> <p>Декабрь 2021 года</p> <p>Декабрь 2021 года</p> <p>В течение программы</p>	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	8) Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>8.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>8.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>8.6. Регулярная обратная связь от участников программы.</p>	Ноябрь, декабрь 2021 года – апрель, май 2022 года	Куратор



		<p>8.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	9) Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	<p>9.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>9.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>9.3. Приказ о поощрении участников наставнической Деятельности.</p> <p>9.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>9.5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>9.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников Вечер в Актовом зале лица.</p> <p>9.7. Участие в конкурсе.</p> <p>9.8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9.9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>9.10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>9.11. Формирование долгосрочной базы наставников.</p> <p>9.12. Участие в итоговом семинаре по наставничеству</p>	<p>Апрель – май 2022 года</p> <p>30 апреля 2022 года</p> <p>16 мая 2022 года</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

### **Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 30% в 2021 году;

не менее 40% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 80% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.