

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«НОВОСИБИРСКИЙ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ НСО «Новосибирский  
архитектурно-строительный колледж»

С.Г.Аверьяскин

20 21 г.



**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ АВТОНОМНОМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«НОВОСИБИРСКИЙ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»  
НА ПЕРИОД с 2021 до 2025 гг.**

Новосибирск 2021

## **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский архитектурно-строительный колледж» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Программа регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский архитектурно-строительный колледж» (далее- Учреждение) и предполагает возможность внедрения различных форм наставничества.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

В условиях существующей проблемы нарастания дефицита квалифицированных кадров, способных работать в высокотехнологичном секторе экономики, персонала среднего и молодого возраста, несоответствия качества профессионального образования требованиям бизнес, технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, мульти- и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, способную ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы, и отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся. А 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.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для формирования эффективной системы поддержки наставляемого, выявления и совершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала обучающихся, педагогических работников (включая молодых специалистов), необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях развития общества.

Задачами внедрения Целевой модели в Учреждении 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 преподавателя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого преподавателя и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками

## **1. Общие положения**

1.1. Программа наставничества Учреждения разработана на основании следующих нормативных документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции с изм. и доп. От 16 апреля 2022 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16);
- Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16);
- Распоряжение 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»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N MP-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");
- Устав Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский архитектурно-строительный колледж», утвержден приказом Минобразования НСО № 3274 от 17.12.2018 г.;
- Программа развития Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский архитектурно-строительный колледж» на 2022-2024 гг., утв. 22.11.2021 г.;
- Положение о наставничестве в ГАПОУ НСО «НАСК»;
- локальные акты Учреждения.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Учреждения, принятая на заседании

педагогического совета, согласована с председателем первичной профсоюзной организации, утверждена директором Учреждения.

1.3. Разработка и реализация Программы в Учреждении основывается на следующих принципах:

- *научности*- предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;
- *системности*- предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности*- определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- *обеспечения суверенных прав личности*- предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- *индивидуализации*- направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых, приоритет их интересов и недопущение вреда;
- *равенства*- предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- *комплексности*- предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, представителей организаций-партнеров и работодателей, участвующих в реализации программы наставничества;
- *личной ответственности*- предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- *многоаспектности*, предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

## **2. Содержание программы по направлениям наставничества**

2.1. Учреждение имеет достаточный опыт в реализации наставничества по направлению «преподаватель-преподаватель». Ранее практика наставничества реализовывалась в рамках работы Школы молодого преподавателя, а на современном этапе модернизации среднего профессионального образования потребность в разработке и реализации практик наставничества стала особенно актуальной.

Программа многоуровневой модели наставничества в Учреждении предполагает не только обобщение опыта, но и совершенствование

существующих практик наставничества и направлен на достижение ожидаемых результатов – повышения конкурентоспособности профессионального образования в рамках реализации проекта «Молодые профессионалы».

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций, т.е. способности формировать у себя новые «гибкие» навыки и компетенции самостоятельно.

Наставничество в системе профессионального образования направлено на личностный профессиональный рост не только наставляемого, но и самого наставника. Внедрение модели наставничества «студент-студент» дает возможность возродить различные формы самоорганизации и взаимопомощи, сформировать пути к студенческому сотрудничеству, а не конкуренции.

В образовательной и социокультурной сфере деятельности колледжа могут быть реализованы следующие формы наставничества:

- «преподаватель-преподаватель»;
- «преподаватель-студент»;
- «студент-студент»;
- «работодатель-студент».

## **2.2. Паспорт модели наставничества по направлению «преподаватель – преподаватель»**

Куратор модели наставничества	Заместитель директора по учебной работе, старший методист
Профиль наставника	Педагогический работник Учреждения, выполняющий роль наставника для одного или несколько молодых и начинающих специалистов, менее опытных коллег, имеющий стаж работы в системе среднего профессионального образования не менее 3-х лет, с квалификационной категорией не ниже первой.
Профиль наставляемого (наставляемых)	Молодой специалист, преподаватель, педагог, со стажем работы в колледже не более 2 лет, не имеющий опыта работы в системе среднего профессионального образования.
Формы организации наставничества	Индивидуальная, групповая, очная, дистанционная.

### **Задачи наставничества:**

- содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих педагогов;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими специалистами и опытными педагогами;
- обмен опытом в использовании современных форм организации учебных занятий, самостоятельной работы студентов;
- приобщение наставляемых педагогов к научно-исследовательской деятельности, участию в качестве научных руководителей студентов в конкурсах и научно-исследовательских проектах различного уровня;
- адаптация педагогов к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в Учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей;
- оказание помощи начинающим педагогам в подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

### **Описание формы наставничества:**

Реализация данного направления наставничества предполагает определение профессиональных дефицитов наставляемого, проектирования индивидуальных маршрутов его профессионального развития, обеспечение методической и психологической поддержки, контроля, анализа и оценивания успешности реализации совместной работы наставника и наставляемого.

Популярной формой работы с наставляемыми педагогами является проведение семинаров-практикумов, позволяющих молодым педагогам осваивать различные аспекты педагогической деятельности, методические приемы и технологии работы со студентами.

### **Ожидаемые результаты:**

- создание условий для повышения профессионального мастерства, удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет;
- положительная динамика профессионального развития наставляемого в течение года взаимодействия с наставником, приобретение наставляемым практически значимых компетенций (повышение мотивации, формирование гибких навыков, индивидуальной образовательной траектории и др.);
- сформированность системы мотивации педагогических работников к участию в конкурсах, конференциях различного уровня, проектной деятельности и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта;
- положительные отзывы молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет о сотрудничестве с педагогом-наставником;
- активность участия молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет в общественной жизни колледжа, работе методического объединения кураторов, предметных (цикловых) комиссий.

## **Количественный показатель (индикатор) достижения цели:**

- процент профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет в течение первого года работы, не ниже 90%;
- увеличение доли педагогических работников, активно участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности, конкурсах и конференциях различного уровня на 15 %;
- доля молодых специалистов работающих в колледже в течение пяти лет после окончания ВУЗа, 100%.

### **2.3. Паспорт модели наставничества по направлению «преподаватель – студент (группа студентов)»**

Куратор модели наставничества	Заместитель директора по общим вопросам
Профиль наставника:	Педагогический работник Учреждения (преподаватель, мастер производственного обучения, куратор), имеющий стаж работы в системе среднего профессионального образования не менее 3-х лет, с квалификационной категорией не ниже первой.
Профиль наставляемого (наставляемых):	Студент (студенты)
Формы организации наставничества:	Индивидуальная, групповая, очная.

#### **Задачи наставничества:**

- качественное формирование у студентов профессиональных и общих компетенций в соответствии с требованиями ФГОС СПО;
- социальная адаптация студентов;
- формирование эффективной системы поддержки и развития одарённых студентов;
- формирование мотивации студентов к профессиональному росту и развитию.

#### **Описание формы наставничества:**

Реализация данного направления наставничества предполагает оказание помощи талантливым и амбициозным студентам в планировании своей карьеры, развитии соответствующих навыков и компетенций.

Реализуется практика наставничества преподавателем (мастером производственного обучения), а также куратором учебной группы через передачу знаний, навыков и компетенций, организацию общеразвивающих мероприятий для дальнейшей социальной адаптации, профессионального карьерного развития студентов.

### **Ожидаемые результаты:**

- ежегодное повышение доли обучающихся, принимающих участие в конкурсных мероприятиях различного уровня;
- ежегодный рост (или стабильность) показателей участия студентов колледжа в региональных чемпионатах «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс Россия;
- высокий показатель мотивации к обучению по рабочим профессиям и специальностям СПО;
- сформированность гибких навыков, необходимых для гармонично развивающейся личности студентов;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обученность наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.

### **Количественный показатель (индикатор) достижения цели:**

- удовлетворённость студентов и родителей (законных представителей) качеством учебно-воспитательной работы участников образовательного процесса на 100%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в кружках и объединения дополнительного образования на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в студенческом самоуправлении, волонтерском движении на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в научно-исследовательской и проектной деятельности на 1%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих во всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства на 1%.

### **2.4. Паспорт модели наставничества по направлению «студент – студент (группа студентов)»**

Куратор модели наставничества	Педагог-психолог, социальный педагог
Профиль наставника:	Студент (студенты) 2-4 курсов, демонстрирующий(е) высокие образовательные результаты, успешный опыт участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия), в научно-исследовательских проектах, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, активно участвующий в студенческой жизни колледжа.
Профиль наставляемого (наставляемых):	Студент (студенты) 1-2 курсов, обучающийся в Учреждении по одной из программ СПО
Формы организации наставничества:	Индивидуальная, групповая, очная, дистанционная.

### **Задачи наставничества:**

- формирование эффективной системы поддержки и развития одарённых студентов;
- развитие гибких навыков студентов (коммуникация, целеполагание, планирование, организация);
- повышение мотивации студентов к профессиональному совершенствованию;
- формирование общих компетенций студентов-старшекурсников;
- адаптация первокурсников к образовательному процессу в колледже.

### **Описание формы наставничества:**

- осуществление индивидуального консультирования; проведение мастер-классов с целью формирования траектории профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его наставляемых;
- оказание помощи в подготовке к участию в конкурсах, НПК, соревнованиях, олимпиадах, чемпионатах;
- оказание практической помощи при возникновении затруднений в учебной деятельности;
- привлечение студентов к участию в общественно-полезной деятельности, студенческом самоуправлении с целью развития общих компетенций, гибких навыков.

### **Ожидаемые результаты:**

- повышение уровня мотивации к достижению высоких результатов в освоении рабочей профессии или специальности СПО среди студентов колледжа;
- рост качества сформированности общих компетенций студентов;
- увеличение численности обучающихся, занятых научно-исследовательской и проектной деятельностью;
- формирование системы активного развития гибких навыков студентов, необходимых для гармоничного становления личности;
- формирование у студентов старших курсов, выполняющих обязанности общественного куратора, первичных навыков руководителей структурного подразделения;
- раскрытие организаторского потенциала студентов – общественных кураторов;
- комфортное прохождение адаптационного периода у студентов первого курса;
- эффективное функционирование студенческого самоуправления в Учреждении.

### **Количественный показатель (индикатор) достижения цели:**

- ежегодный рост числа студентов, принимающих участие в олимпиадах профессионального мастерства, конкурсных мероприятиях различного уровня на 5%;

- увеличение доли студентов, успешно участвующих в региональных чемпионатах «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс Россия в планируемый период на 5%;
- увеличение доли студентов колледжа, успешно участвующих во всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в научно-исследовательских проектах, проектной деятельности на 1%;
- увеличение доли студентов - победителей конкурсов в области научно-исследовательской и проектной деятельности на 1%;
- увеличение доли студентов колледжа, успешно участвующих в студенческой жизни колледжа на 5%;
- удовлетворённость качеством учебно-воспитательной работы участников образовательного процесса, 100%.

## **2.5. Паспорт модели наставничества по направлению «работодатель (специалист-наставник) – студент (студенты)»**

Куратор модели наставничества	Руководители отделений, руководители производственной практики
Профиль наставника:	Специалист профильного предприятия - работник с большим опытом работы, высокой квалификацией, обладающий полнотой знаний, умений и практического опыта работы по профилю предприятия, готовый оказывать помощь и делиться профессиональным опытом.
Профиль наставляемого (наставляемых):	Студент (студенты) 2-4 курсов, обучающийся в Учреждении по одной из программ СПО.
Формы организации наставничества:	Индивидуальная, очная.

### **Задачи наставничества:**

- создание условий для безопасного выполнения студентами практических заданий в рамках организации производственной практики;
- создание условий для профессионального роста студентов в процессе практического выполнения производственных заданий;
- расширение спектра взаимодействия работодателя и студентов в рамках реализации их практической подготовки;
- получение студентом конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- обеспечение соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям ФГОС СПО.

## **Описание формы наставничества:**

Реализация данного направления наставничества предполагает взаимодействие Учреждения и организации-партнера, работодателя (профильного предприятия) с целью получения студентами практического опыта и навыков, необходимых для успешного освоения профессии и дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства:

- на 2-4 курсах обучения - организацию практического обучения в соответствии с договорами, заключаемыми с предприятиями по конкретному виду профессиональной деятельности.
- практическую подготовку студентов к чемпионатам «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) на базе профильных предприятий.

## **Ожидаемые результаты:**

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- ведение практических работ по виду профессиональной деятельности в соответствии с требованиями нормативной документации;
- реализация рабочих программ производственной практики по видам профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС;
- результативность участия студентов в чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия).

## **Количественный показатель (индикатор) достижения цели:**

- удовлетворённость студентов и их родителей качеством профессиональных образовательных услуг, 100 %.
- увеличение доли студентов, успешно трудоустроенных в период прохождения производственной практики на предприятии на 5 %;
- увеличение результативности участия студентов в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) на 5%.

## **3. Организация деятельности по внедрению Целевой модели**

3.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внешнем контуре» через работу с социумом по формированию положительного имиджа программы наставничества и «внутреннем контуре» (внутри Учреждения).

Наставничество рассматривается в Учреждении как один из способов образования личности, передача менее опытному (взрослеющему) человеку знаний, умений, навыков от более опытного, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей. В качестве основополагающих подходов рассматриваются: системный, комплексный и личностно-ориентированный подходы.

### **3.2. Основные направления работы**

#### **1) с социумом:**

- работа со СМИ;
- работа с органами исполнительной власти;

- работа с организациями-партнерами, работодателями, с другими организациями и учреждениями.

2) с наставниками:

- формирование базы наставников (в том числе волонтеров);
- обеспечение наставников методическим материалом;
- проведение мероприятий по обмену опытом, получения обратной связи от наставников.

3) с наставляемыми:

- определение обучающихся, слушателей, молодых специалистов (начинающих педагогов) нуждающихся в помощи и поддержке;
- формирование базы наставляемых;
- выявление направлений наставнической деятельности;
- получение обратной связи от наставляемых;
- оценка достижений наставляемого за период взаимодействия с наставником.

3.3. Составляющие механизма реализации многоуровневой модели наставничества:

- планирование деятельности по реализации программы наставничества в Учреждении;
- решение организационных вопросов по подбору кадрового состава наставников;
- организация реализации выбранных практик наставничества;
- управление процессом реализации программы наставничества;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества;
- мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

3.4. Кураторы, ответственные за реализацию направлений программы наставничества, назначаются приказом директора колледжа. Куратором может стать представитель администрации колледжа, руководитель структурного подразделения или педагогический работник колледжа, деятельность которого связана с организацией учебно-воспитательного процесса студентов и слушателей в рамках основного и дополнительного профессионального образования, реализации школы общественного куратора в рамках студенческого самоуправления, школы педагогического мастерства в рамках методического сопровождения работы педагогов колледжа.

К зоне ответственности куратора относят следующие направления работы:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых в рамках реализации одного из направлений наставничества;
- контроль реализации моделей наставничества по направлению наставничества;
- решение организационных и информационно-методических вопросов, возникающих в процессе реализации направления наставничества;
- оценка вовлеченности наставляемых (молодых специалистов, начинающих педагогов, студентов) в соответствии с реализуемым направлением наставничества;

- мониторинг реализации программы наставничества и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к Программе лиц.

Реализация программы отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

3.5. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 2,3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

3.6. Этапы реализации Программы представлены в таблице 1.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"><li>Изучение нормативных документов, регламентирующих внедрение программы наставничества.</li><li>Разработка Положения о наставничестве и Программы наставничества в Учреждении.</li><li>Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в Учреждении.</li><li>Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников.</li><li>Создание рубрики на сайте Учреждения.</li><li>Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в Учреждении».</li><li>Назначение кураторов Программы наставничества Учреждения.</li><li>Выбор форм наставничества на основании анализа контингента Учреждения.</li><li>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li><li>Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li></ol>	Программа наставничества. «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 1). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"><li>Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Учреждения, которые можно решить с помощью наставничества.</li><li>Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li></ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри Учреждения включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся, активных участников родительских 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников Учреждения, заинтересованных в поддержке своего образовательного учреждения; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;</li> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul>	<p>База наставников, включающая 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 «ученик-ученик/студент-студент».</li> </ul>
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы по заданным параметрам.</li> <li>2. Собеседования с наставниками.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2.Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников</li> </ol>
Формирование tandemов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся tandemов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные tandemы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении tandemов/наставнических</p>

		групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе.</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, итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 ГОУ.</li> <li>3. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Учреждения</p>

#### 4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе в целом 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 и оценка позволяют отследить негативные проявления и повысить эффективность реализуемой программы наставничества.

4.2. Результатом мониторинга является аналитика результатов практик наставничества, которая позволяет выделить сильные и слабые стороны практик, изменения качественных и количественных показателей, расхождения между ожиданиями и реальными результатами реализации Программы.

Важно при анализе результатов практик наставничества выделять специфические показатели практик наставничества, учитывающие направления реализации:

- количество студентов Учреждения, планирующих стать наставниками первокурсников;
- количество выпускников колледжа трудоустроенных на предприятиях региона;

- посещаемость студентами творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент научно-исследовательских проектов, имеющих практическую значимость, разработанных студентами и молодыми специалистами Учреждения;
- процент учащихся образовательных школ, прошедших профессиональные пробы;
- количество методических разработок, статей, проектов, исследований молодого специалиста, начинающего неопытного педагога, выступавшего в роли наставляемого.

4.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.4. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы tandemов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественных изменений, динамику показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

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

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

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

4.5. 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 зависящие 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 tandemов.

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 школе.

## **5 Ожидаемые риски Программы и возможные пути их решения**

Ожидаемыми рисками в процессе реализации Программы могут быть риски связанные с формальностью отношения к наставничеству участниками программы, изменением мотивации наставляемого, его завышенными ожиданиями, «выгоранием», возникновением недоверия к наставнику и др. В связи с этим в рамках ежегодно планируемых мероприятий Программы предполагается ведение мониторинга этапов реализации наставничества, анализа обратной связи от участников практик наставничества, анализа динамики качественных и количественных показателей.

Среди возможных путей решения рисков в процессе реализации Программы можно выделить:

- завышенные ожидания: правильное соотнесение ожиданий как со стороны наставника, так и наставляемого, с осознанием личной ситуации, уровня личного опыта и имеющихся ресурсов;

- изменение мотивации: в ходе реализации наставничества, особенно если наставник и наставляемый встречаются нерегулярно, возможна потеря мотивации к коммуникации. В связи с этим в ходе реализации Программы постоянно поддерживать коммуникацию, уточнять запросы наставляемого и возможные ресурсы, осуществлять коррекцию процесса взаимодействия;

- сопротивление родителей (законных представителей) на участие обучающегося в программе наставничества: родительское участие и согласие имеют решающее значение для создания атмосферы успешных отношений наставничества. Поэтому особо важно дать родителю (законному представителю) полную информацию о программе наставничества (о целях, задачах, ответственных лицах, продолжительности встреч) и убедить в том, что основная роль наставника заключается в руководстве и дружбе с ребенком, а не замене родителей.

- формальное отношение наставника: решением подобного риска в реализации Программы наставничества будет проработка и применение четких критериев отбора наставника на первом этапе наставничества.

Все перечисленные риски реализации Программы учитываются при составлении SWOT- анализа, по результатам которого делается вывод о сильных и слабых сторонах реализации отдельной практики наставничества или всей Программы многоуровневой модели наставничества в Учреждения в целом.

## **6. Диагностика результативности Программы**

6.1. При диагностике результативности реализации Программы многоуровневой модели наставничества в первую очередь учитываются общие критерии оценки реализуемых практик наставничества:

- разработанность форм диагностики деятельности наставников и наставляемых (формы анкетирования наставляемых, формы отчетности наставников);

- научная обоснованность инструментов оценки (в соответствии с принципами, заложенными в методологии наставничества);

- отработанность процедуры диагностирования.

С целью диагностирования результативности практик наставничества в Учреждении формируется документационная база, включающая инструментарий, в основе которого используется методика, рекомендованная Минпросвещения России (письмо № Р-145 от 25.12.2019 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»).

Данная методика позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня свой специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдения и др.). Применение методики дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения.

## 6.2. Целевые индикаторы реализации программы

Количественный показатель (индикатор) достижения цели проекта	Базовое значение	Значения показателей (индикаторов) по годам			
		2021	2022	2023	2024
Доля педагогических работников (мастеров производственного обучения и преподавателей) прошедших стажировку на предприятиях города и курсы повышения квалификации, %.	100	100	100	100	100
Доля педагогических работников, прошедших обучение по стандартам Ворлскиллс, по проведению демонстрационного экзамена, %.	28	29	30	31	32
Процент профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет в течение первого года работы, %.	85	90	95	100	100
Доля молодых специалистов, начинающих педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет, участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности, %.	60	70	80	90	100
Доля молодых специалистов, работающих в колледже в течение пяти лет после окончания Вуза, %.	100	100	100	100	100
Удовлетворенность работодателей качеством образовательных услуг колледжа, %.	100	100	100	100	100
Удовлетворенность студентов и их родителей (законных представителей) качеством профессиональных образовательных услуг колледжа, %.	100	100	100	100	100
Увеличение доли педагогических работников, уверенно владеющих навыками работы с цифровыми	60	75	90	90	100

технологиями на 15 %.					
Увеличение доли педагогических работников, владеющих навыками работы по формированию учебного контента для организации электронного обучения и использования дистанционных технологий на 10%.	60	70	80	90	100
Увеличение доли педагогических работников, владеющих навыками работы с активно-деятельностными педагогическими технологиями на 15%.	60	75	90	90	100
Увеличение результативности участия студентов в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) на 5 %.	30	35	40		
Увеличение доли студентов, успешно участвующих во всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства на 1%.	15	16	17	18	20
Увеличение доли студентов, успешно участвующих в научно-исследовательской и проектной деятельности на 1%.	15	16	17	18	20
Увеличение доли студентов, успешно участвующих в студенческом самоуправлении, волонтерском движении на 5%.	17	22	27	32	38
Увеличение доли студентов, успешно участвующих в кружках и объединениях дополнительного образования на 5%.	10	15	20	25	30
Удовлетворение потребности работающего населения в повышении квалификации, %.	100	100	100	100	100
Результаты реализации Программы	В Учреждении к 2024 году будет сформирована современная информационно-коммуникативная среда для воспитания и подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями: – эффективная система выявления, поддержки и развития профессиональных компетенций студентов Учреждения для их дальнейшего участия в региональных, отраслевых, национальных чемпионатах (конкурсах) по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия); – система эффективного участия работодателей в образовательном процессе; – расширены возможности доступа к получению качественного образования за счёт применения различных образовательных технологий, в том числе с помощью организации дистанционного обучения и внедрения практико-ориентированной (дуальной)				

	<p>модели обучения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– современная инфраструктура профориентационной работы, обеспечивающая сопровождение профессионального самоопределения, профессионального выбора обучающихся, трудоустройства и социально-профессиональную адаптацию выпускников по востребованным экономикой города и региона профессиям и специальностям;</li> <li>– доступная образовательная среда для социальной и трудовой адаптации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.</li> </ul>
--	--

## 7. Ресурсное обеспечение программы наставничества

Ресурсное обеспечение	Обоснование
1. Нормативно-правовое:	<p>Формирование и систематическое обновление нормативно-правовой базы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законодательство Российской Федерации,</li> <li>- законы Новосибирской области,</li> <li>- постановления и распоряжения правительства Новосибирской области,</li> <li>- изданные в соответствии с ними нормативные правовые акты органов исполнительской власти Новосибирской области, приказы Учредителя,</li> <li>- Устав государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский архитектурно-строительный колледж»,</li> <li>- лицензия на осуществление образовательной деятельности,</li> <li>- свидетельство о государственной аккредитации,</li> <li>- локальные нормативные акты, регламентирующие учебный процесс, образовательный процесс, трудовые отношения, права и обязанности работников, финансовую деятельность, локальные акты по самоуправлению в Учреждении.</li> </ul>
2. Научно-методическое:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуализация базы наставляемых;</li> <li>- актуализация базы наставников;</li> <li>- разработка базы диагностических методик, направленных на отслеживание результатов Программы;</li> <li>- разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества для каждой из наставнической групп.</li> </ul>
3. Информационно-коммуникационное :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информирование педагогического коллектива о характере преобразований в Учреждении (сайт, СМИ, электронная библиотека, информационные стенды);</li> <li>- размещение информации о реализации многоуровневой модели наставничества на официальном сайте Учреждения.</li> </ul>
4. Кадровое:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение профессиональной компетентности педагогов, участвующих в программе наставничества через различные формы курсов.</li> </ul>
5. Организационно-управленческое:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуализация перечня социальных партнеров в целях привлечения их к реализации программы наставничества;</li> <li>- заключение соглашений с организациями-партнерами по</li> </ul>

	<p>внедрению многоуровневой модели наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оформление согласий на обработку персональных данных участников многоуровневой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста;</li> <li>- организация работы наставнических пар или групп;</li> <li>- утверждение индивидуальных планов наставляемых;</li> <li>- контроль процедуры внедрения и реализации многоуровневой модели наставничества.</li> </ul>
6. Мотивационное:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование системы стимулирования результативной деятельности педагогов (через формы материального и морального поощрения);</li> <li>- развитие заинтересованности и мотивации студентов с помощью развития студенческого самоуправления, чемпионатного движения «Молодые профессионалы» (Ворлскиллс Россия);</li> <li>- развитие заинтересованности и мотивации слушателей, включая учащихся общеобразовательных школ с помощью методик ранней профориентации.</li> </ul>
7. Материально-техническое:	<p>Общая площадь здания Учреждения составляет 7710 кв.м., в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- помещения учебно-производственных мастерских 1584,6 кв.м.;</li> <li>- здание общежития – 5583,9 кв.м.</li> <li>- лаборатории и кабинеты оснащены оборудованием, стендами, макетами, действующими тренажёрами, плакатами, компьютерной техникой, интерактивным оборудованием (интерактивная доска, мультимедийный проектор, колонки, наушники и пр.); учебно-методической, справочной, нормативной литературой, лицензионными программными продуктами в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин и соответствуют современным требованиям.</li> </ul> <p>Фонд библиотеки на 01.09.2021 года составил 17902 экземпляров книг, из них учебно-методической 15202 экземпляров. Обеспеченность в соответствии с требованиями ФГОС составляет 100%.</p>