Подписан цифровой подписью: Иванов В.Г
DN: O="ГБПОУ ""ГКП"" ", CN=Иванов В.Г, E=gk_poo_phv@63edu.ru
Основание: Я подтверждаю этот документ
Дата: 2026.11.12 11:06:13+04'00'
Foxit PDF Reader
Версия: 12.0.0

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево»

УТВЕРДАЮ
Приказом № 259 от 01.09. 2025г.
Директор ГПОУ «ГКП»
В.Г. Иванов

Программа развития наставничества в ГБПОУ «ГКП» на 2025-2029гг

Похвистнево, 2025

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа наставничества ГБПОУ «Губернский колледж города Похвистнево»
Формы наставничества, реализуемые в ПОУ	«Педагог - педагог»; «Преподаватель - обучающийся (группа обучающихся)»; «Обучающийся (победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Профессионалы) - обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты» «Представитель/сотрудник предприятия - обучающийся, преподаватель».
Нормативно-методическое обеспечение	- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Распоряжение Правительства РФ от 17.08.2024 г. № 2233-р «Об утверждении стратегии развития молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года»; - «Концепция развития наставничества в Российской Федерации» (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023); - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р145 «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 № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»)»;

	- Устав ГБПОУ «ГКП»
Цель Программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов ГБПОУ «ГКП»
Задачи Программы	- 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 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 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 ГБПОУ «Губернский колледж города Похвистнево», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками

Сроки реализации	01.09.2025 – 30.06.2029
Планируемые результаты	- Улучшение показателей ГБПОУ «Губернский колледж города Похвистнево» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - Рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия; - Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства; - Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; - Появление собственных продуктов педагогической деятельности: публикаций, методических разработок, дидактических материалов; - Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.

Этапы реализации	Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели; Этап 2. Формирование/корректировка базы наставляемых; Этап 3. Формирование/корректировка базы наставников; Этап 4. Отбор/выдвижение наставников; Этап 5. Формирование/корректировка наставнических пар/групп; Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп; Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели
Условия реализации программы	*Кадровое обеспечение реализации программы наставничества.* *Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества* ***три главные роли участников:*** - **наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать учащийся, студент, молодой специалист на условиях свободного вхождения в выбранную программу. - **наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций-

	партнеров. **кураторы** – сотрудники колледжа, которые отвечают за организацию цикла программы наставничества. *Учебно-методическое обеспечение программы наставничества* - Учебно-методическая работа, направленная на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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». *Материально-техническое обеспечение программы наставничества* - При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ГБПОУ «Губернский колледж города Похвистнево»: (кабинеты, актовые залы и их оборудование, библиотеки и пр.)
Кураторы Программы	- Заместитель директора колледжа по учебно-производственной работе; - Заместитель директора по учебно-воспитательной работе; - Заместитель директора по учебно-методической работе. Реализация Программы осуществляется под руководством директора колледжа

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность Программы наставничества (далее – Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

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

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

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

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в колледже;
- обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- обучающегося, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- обучающегося, которому приходится преодолевать психологические барьеры, и др.

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

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

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

I. Принципы реализации Программы

1.1. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой колледжа, принята на заседании педагогического совета колледжа, утверждена руководителем.

1.2. Реализация программы наставничества в ГБПОУ «Губернский колледж города Похвистнево» осуществляется с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий и опирается на следующие принципы:

− ***«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 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 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 ГБПОУ «Губернский колледж города Похвистнево» 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, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

− ***комплексности*** - предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, 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.

1.3. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и профессиональных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «студент-студент», «студент-ученик», «преподаватель — преподаватель», «работодатель –студент»).

II. Организация деятельности ГБПОУ «ГКП» по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» колледжа и «внешнем контуре» (партнеры колледжа). Она отражается в «Дорожной карте» (Приложение 1).

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 колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

2.4. Этапы реализации Программы (таблица 1)

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБПОУ «Губернский колледж города Похвистнево»

Этапы	Мероприятия	Результат	Срок
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в колледже. 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. - «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)	2025 г.
Формирование/корректировка базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	- База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых	Постоянно в течение срока реализации Программы
Формирование/корректировка базы наставников	1. Работа внутри колледжа включает действия по формированию базы из числа: -обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: -базу выпускников,	Постоянно в течение срока реализации Программы

	образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:	-базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «студент-студент», -базу для формы «студент-ученик».	

	выпускников, заинтересованных в поддержке своего ГБПОУ «ГКП»; 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		
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.	Постоянно в течение срока реализации Программы
Формирование/корректировка тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате беседы. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных	Постоянно в течение срока реализации Программы

	базе куратора.	представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.	
Реализация Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу -планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); •сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.	Постоянно в течение срока реализации Программы
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество колледжа.	30.06.2028

	об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБ ПОУ. 4. Популяризация эффективных практик.		

II. 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 колледжа: рассмотрение на Методическом совете, Педагогическом совете и утверждение директором колледжа, рассмотрение на Совете старост, формирование договорных отношений с общеобразовательными учреждениями Похвистневского района для реализации формы наставничества «студент-ученик», формирование договорных отношений для реализации формы наставничества «работодатель-студент»

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – рассмотрение итогов деятельности по Программе на Педагогическом совете.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБПОУ «Губернский колледж города Похвистнево» определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «Педагог - педагог»;

«Преподаватель - обучающийся (группа обучающихся)»;

«Обучающийся (победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Профессионалы) - обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»

«Представитель/сотрудник предприятия - обучающийся, преподаватель».

3.2.1. Модель наставничества «Педагог - педагог» - передача знаний на рабочем месте**:** может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в техникуме сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в техникуме, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

3.2.2 Модель наставничества «Преподаватель - обучающийся (группа обучающихся)» - это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная Модель наставничества помогает талантливым м амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся;

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих *профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия* творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатов Абилимпикс, Профессионалы); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, Профессионалы (кружки от чемпионов).

3.2.3 Модель наставничества «Обучающийся, победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Профессионалы - обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты» - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных. Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренерской деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального
- напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Целевая группа: обучающейся (группа обучающихся)**,** школьники, абитуриенты».

Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;

- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- учебную мотивацию;
- проектную деятельность
- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

3.2.4 Модель наставничества «Представитель/сотрудник предприятия - обучающийся, преподаватель» - временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся), преподаватель (группа преподавателей);

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности, переквалификация или повышение профессионального мастерства.

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 колледжа, 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 (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.

4.3 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 колледже.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 к Программе наставничества

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБПОУ «Губернский колледж города Похвистнево» на 2025-2029 гг.

Этап	Содержание	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	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». 1.2.. Изучение Положения о программе наставничества в Колледже, Типовой формы программы наставничества в Колледже и методических рекомендаций по ее созданию.	2025 год	Кураторы, администрация

	2. Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБ ПОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества». 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества на родительских собраниях.	2025 год 2025 год 2025 год	Куратор, администрация, классные руководители, пре-подаватели профессионального цикла
		2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества на мероприятии, посвященном Дню профтехобразования 2.4. Тематические встречи с обучающимися колледжа с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы) 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГБПОУ «ГКП» (освещение деятельности на сайте).	2025 год 2025 год Далее – 1 раз в квартал	

	3. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в колледже	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества» 3.2. Назначение куратора и проектной группы программы наставничества ГБПОУ «ГКП» (издание приказа). 3.3. Обучение куратора. 3.4. Разработка и утверждение программы наставничества и «дорожной карты» реализации программы наставничества в колледже	2025 год	Директор, куратор, проектная группа
Формирование/корректи-ровка 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, соцработник, родители. 4.3. Анализ данных. 4.4. Формирование базы данных	Постоянно в течение срока реализации Программы	Кураторы, администрация, Проектная группа, классные руководи-тели, преподаватели

		наставляемых из числа педагогов. 4.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.		
Формирование/корректи-ровка 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. 5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование/корректировка базы наставников. 5.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 5.4. Собеседования с наставниками. 5.5. Приказ о назначении наставников. 5.6. Формирование/корректировка базы наставников.	Постоянно в течение срока реализации Программы	Кураторы, администрация, проектная группа, классные руководители, преподаватели
Обучение наставников	6. Обучение наставников	6.1. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа будущего успеха»*)*	Постоянно в течение срока реализации Программы	Куратор, педагог-психолог

Формирование/корректировка тандемов/ групп	7.Формирование/корректировка тандемов/ групп	7.1. Представление наставников участникам программы. 7. 2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 7.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 7.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБ ПОУ. 7.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества. 7.6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.	Постоянно в течение срока реализации Программы	Куратор, педагог-психолог
Организация работы тандемов/групп	8.Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	8.1. Проведение первой,	Постоянно в течение	Куратор

		организационной, встречи наставника и наставляемого. 8.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 8.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 8.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 8.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 8.6. Регулярная обратная связь от участников программы. 8.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	срока реализации Программы	

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	9.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 9.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 9.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 9.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 9.5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей	Июнь 2029 года	Кураторы, администрация, проектная группа, классные руководители, преподаватели

		администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 9.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников 9.7. Участие в конкурсе. 9.8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9.9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 9.10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		

		9.11. Формирование долгосрочной базы наставников. 9.12. Участие в итоговом семинаре по наставничеству		