

Частное профессиональное образовательное учреждение
«Светлоградский многопрофильный колледж»
(ЧПОУ «СМК»)

РАССМОТРЕНО:

на Педагогическом совете

Протокол №1
от «28» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ЧПОУ «СМК»

Е.А.Татаринцева

Приказ № 84
от «29» августа 2022 г.



Программа наставничества
«От индифферентности к созидательности»
на период 2022 – 2023 учебный год

I. Пояснительная записка

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Программа наставничества «От индифферентности созидательности» разработана в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена

опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов:

- Национального проекта «Образование»
- Федеральный проект «Успех каждого ребенка»,
- Федеральный проект «Билет в будущее».

Данная программа наставничества тесно связана с действующими документами:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. От 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р);
- Устав ЧПОУ «СМК»;
- Рабочая программа воспитания ЧПОУ «СМК».

II. Содержание программы

2.1. Актуальность программы наставничества

*Воспитание — великое дело: им решается участь человека.
(В.Г. Белинский)*

Представители нового поколения являются носителями тех новых характеристик общества, которые будут доминировать в мировом масштабе уже в ближайшем будущем. В сегодняшних реалиях, как никогда остро стоит вопрос правильного воспитания этого самого будущего человечества.

В последние десятилетия в молодежной среде наблюдается развитие индифферентных тенденций, проявляющихся в пассивности, безынициативности, изолированности у молодых людей, склонности к праздному времяпрепровождению, что можно объяснить, отсутствием жизненного плана и инфантилизмом. Многие молодые люди характеризуется несформированностью системы ценностных ориентаций или же ее дезинтеграцией, определенной утратой смысла жизни, что существенно осложняет процесс социализации и затрудняет последующую самореализацию и становлении личности.

Поведение молодых людей, ориентированное на социальное иждивенчество, постоянно зависимое положение в социальном и материальном плане, отсутствие чувства ответственности проявляется не только в социальной лености, но и в нежелании создавать семью, воспитывать детей, в сознательном уходе в виртуальный мир и сокращении до минимума социальных связей в реальном общении, отсутствие самокритики, в отсутствии или полном равнодушии к постоянному месту работы и к труду в целом. Труд уже не обладает в глазах большинства представителей молодежи самоценностью, поскольку труд и получение высоких доходов, а также карьера не обязательно совпадают.

Однако, именно труд, является самым действенным элементом социализации, поскольку в процессе обретения трудовых навыков, подрастающее

поколение проходит культурную адаптацию, усваивает базовые элементы дисциплины, а значит и нормы поведения в целом, формирует социальные коммуникации, учится ценить вклад других людей в развитии материального и духовного мира, осознает ценность достижений предшествующих поколений.

Предпосылками к появлению данного социального феномена являются изменения в обществе, происходившие в конце прошлого столетия, а именно кризис института семьи и брака, а также системы школьного и профессионального образования. Чрезвычайно усложняет условия развития детей рост числа разводов и неблагополучных, конфликтных семей. Распад семьи является весьма сильным психогенным фактором, ставящим ребенка в тяжелую ситуацию. На фоне общего сокращения рождаемости происходит рост количества внебрачных детей. В современном мире привлекательным стало убеждение, что одиночество является комфортабельным стилем жизни. Мужчины не считают себя обязанными связывать свою жизнь с женщиной и ребенком. Проблема детей в неполных семьях – затруднения в правильной полоролевой идентификации и ориентации. Ребенок формирует стереотипы своего поведения, руководствуясь образцом, которым для него являются взрослые, в первую очередь, родители.

В настоящее время образовательные учреждения сталкиваются не только с проблемой инфантилизма представителей подрастающего поколения, но и с социальной незрелостью их родителей. Кроме того, современный ритм жизни и занятости родителей существенно искажает характер взаимоотношений родителей и детей. Это проявляется в уменьшении продолжительности и обеднении содержания общения в семье, дефиците теплоты, внимательного отношения друг к другу, исчезновении действительно совместных форм полезной деятельности ребенка со взрослыми. Место личностного и познавательного общения все больше занимают его узко прагматические формы – по поводу обихода, режима дня, учебы, а поощрение сводится только к материальным его формам. Эти факторы провоцируют у детей неуве-

ренность в своих силах, стойкое эмоциональное неблагополучие, негативизм, отрицательные формы самоутверждения.

Среди обучающихся Светлоградского многопрофильного колледжа 65% воспитываются в неполных семьях, 10% - в семьях, имеющих статус малообеспеченной семьи, 12% студентов из многодетных семей. Следует отметить, что семьи обучающихся не являются неблагополучными, среди обучающихся нет лиц, относящихся к категории несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации. Однако есть подростки 15-17 лет из неполных семей, которые в силу определенных обстоятельств своей жизни более других подвержены негативным внешним воздействиям со стороны общества, ставших причиной дезадаптации, социальной незрелости и индифферентности. Труднообучаемыми и трудновоспитуемыми, пассивными во всех видах деятельности обучающимися чаще всего являются те, родители которых, в силу занятости или проблем со здоровьем, или иных других причин не обеспечивают должным вниманием и заботой. Данные подростки не получали дополнительное образование в процессе обучения в школе, не посещали секции и кружки, в связи с чем имеют низкий уровень развития творческих и физических способностей, навыков общения со сверстниками, культурно-эстетического воспитания. Они отличаются дисгармоничным развитием, пониженной обучаемостью и работоспособностью, имеют проблемы с адаптацией в коллективе, трудности общения со сверстниками, не имеют цели в жизни, желания и стремления к саморазвитию и к самореализации.

В связи с проблемами воспитания в семье, где родители должны выполнять не только содержать детей, но и готовить их к психологической самостоятельности, ко взрослой, самостоятельной жизни, передавать положительный опыт, духовно-нравственные ценности, формировать личность, возникает крайняя необходимость системы наставничества в образовательных учреждениях, которая возьмет на себя часть этих функций. Молодым людям необходимо оказать поддержку, подвигнуть на построение их жизненного сценарного плана, предложить методы самовыражения, оказать психолого-

педагогическую поддержку, при ситуационных расстройствах личности, случающихся в поведенческих и эмоциональных девиациях на фоне перехода в новое состояние, новую возрастную группу.

Необходимо ориентироваться на предоставление подрастающему поколению максимальной возможности для жизненного самоопределения, означающей раскрытие перед ними мира человеческих взаимоотношений во всей их сложности и противоречивости, выделение тех моделей взаимодействия между людьми, которые ведут к успеху и личностному развитию.

В связи с этим предлагается данная программа наставничества «От индифферентности к созиданию», которая предполагает:

- воспитание многогранной личности студента на основе получения им жизненного опыта от наставника в неформальной беседе, ориентация студентов на его рекомендации, выстраивание социально-приемлемых, «здоровых» ценностных ориентиров, и, как следствие, выстраивание активной жизненной позиции;

- вовлечение студентов в социально полезную, творческую, спортивную и научно-исследовательскую деятельность, в реализацию проектов;

- создание системы двусторонней взаимосвязи: с одной стороны, - студентов колледжа негативно зарекомендовавших себя. С другой, - детей, нуждающиеся во внимании или помощи. Создание условий для максимальной актуализации внутренних резервов, например, желание что-то делать, помогать, через вызов чувства эмпатии у студентов.

Таким образом, работа системы наставничества, основанная на приёме позитивного успешного примера, а также вовлечение в волонтерскую деятельность, впоследствии обеспечит устойчивую и эффективную деятельность по профилактике индифферентных тенденций в молодёжной среде, формированию у выпускников колледжа, необходимых личностных результатов для дальнейшей успешной реализации не только в профессиональной деятельности, но и в жизни.

2.2. Цель и задачи Программы

Целью программы наставничества в форме «педагог-студент» является создание условий для формирования эффективной системы поддержки и раскрытия потенциала личности учащихся, необходимых для успешного самосовершенствования, социальной и профессиональной самореализации в современных жизненных условиях.

Задачи реализации программы наставничества:

- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- создание положительной «Я – концепции», снятие синдрома неудачника, формирование адекватной самооценки обучающегося, укрепление положительных нравственных начал в личности.
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося посредством вовлечения в социально-полезную деятельность, в реализацию проектов;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников.
- Создание условий для преодоления подросткового кризиса, формирования жизненных ориентиров, нравственных ценностей и активной гражданской позиции наставляемых.

Критерии отбора наставников:

- может быть педагогический работник колледжа, обладающий организаторскими и лидерскими качествами;

- демонстрирующий высокие показатели в подготовке студентов колледжа, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства;
- принимающий активное участие в деятельности колледжа;
- куратор учебной группы.

Ожидаемые результаты программы:

- повышение успеваемости наставляемых;
- рост посещаемости наставляемым внеурочных и спортивных мероприятий;
- улучшение показателей деятельности обучающихся в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении среди учащихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- сформированность у наставляемых гражданской позиции, социальной активности, чувства ответственности за себя и окружающих;

Сроки реализации программы наставничества с 01.09.2022 по 30.06.2023 г.

Форма представления результатов:

- отчет;

Организация работы наставника с обучающимися

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, 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.

III. План взаимодействия пары, наставник - наставляемый

Наставник	Наставляемый
Неравнодушный профессионал с опытом работы или молодой специалист. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.	Плохо мотивированный, дезориентированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри учреждения и общественной деятельности.

3.1 Дорожная карта взаимодействия пары (группы) «наставник-наставляемый»

№ п/п	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные	Форма отчетности
Организационный этап				
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; Публичное представление программы (педагогический совет, родительское собрание и т.д.). Выбрать куратора, отвечающего на реализацию программы (утвердить приказом ОО). Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; Сформировать дорожную карту внедрения программы наставничества	Сентябрь 2023	Заместитель директора по УВР	Дорожная карта реализации наставничества, пакет документов
Основной этап				
2.	Формирование базы наставляемых. Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с успеваемостью, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию, равнодушных к общественной деятельности, не стремящихся к реализации себя в рамках выбранной специальности.	Октябрь 2022 г.	Куратор программы	База данных наставляемых
3.	Отбор и обучение наставни-	Октябрь 2022 г.	Куратор про-	База данных

	<p>КОВ Проводится отбор наставников из числа активных и опытных преподавателей, имеющих успехи в реализации молодежной политики.</p>		граммы	наставников
4.	<p>Организация обучения наставников для работы с наставляемыми.</p>	Октябрь 2022 г.	Куратор программы	Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальным и наставниками; Собеседование с наставниками; Программа обучения
5.	<p>Формирование пар «наставник-наставляемый», групп. Личные встречи или групповые. - Организовать и провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и наставляемых в любом формате для формирования пар/групп, обеспечить психологическое сопровождение наставляемым; - Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора; - Сформировать план работы групп.</p>	15 октября 2022 г.	Куратор программы, наставники	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6.	<p>Организация работы наставнических пар или групп - Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния</p>	В течение учебного года	Куратор программы	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы

	программы на их показатели.			
Аналитический этап				
7.	Завершение наставничества - Подведение итогов работы каждой пары/группы; - Подведение итогов программы образовательного учреждения; - Публичное подведение участников итогов и популяризация программы практик; - Реализация поощрения наставников; - Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	Июнь 2023 г.	Куратор программы, заместитель директора по УВР	Отчет о реализации программы

3.2 Этапы реализации программы

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;

- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда. На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых, и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач. Результатом этапа явля-

ется дорожная карта внедрения программы наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем учащихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, отсутствие мотивации у учащихся, отсутствие и досуговой составляющей в жизни организации, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах через все системы массовой информации;
- взаимодействие с аудиториями при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков). По окончании данной работы у образовательной организации должна быть сформирована база наставников (учащихся, студентов и педагогов)

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа включает действия по формированию базы наставников из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах через все системы массовой информации;
- взаимодействие с аудиториями при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у образовательной организации должна быть сформирована база наставников.

Этап 4. Обучение наставников

Куратор программы составляет план обучения наставников с учетом возрастных и психофизиологических особенностей. Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Основные вопросы обучения: этапы планирования работы с наставляемым, ведение отчетной документации, участие в конференциях, семинарах по направлению наставничества и т. д. Заместитель директора по УВР образовательной организации готовит рекомендации для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы анкет, дневника наставника, планов работы наставника, отчетов, памятки и т.д.).

Этап 5. Формирование пар/групп «наставник - обучающийся»

Основная задача этапа - сформировать пары либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках, выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы, решением педагогического совета они утверждаются приказом образовательной организации.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества.

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе для максимально комфортного, стабильного и результативного общения обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу - знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу - планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую

встречу. Разрабатывается план пары/группы наставничества для пары/группы наставник и наставляемые, утверждается приказом образовательной организации и обеспечивается ее организационное, методическое и мониторинговое сопровождение. Результатом 6-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Этап 7. Завершение программы

Итоги работы каждой пары/группы подводятся куратором программы. Куратор проводит беседу с наставником, включающую:

- обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым;
- обсуждение причин завершения;
- обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества;
- обсуждение процедуры заблаговременного уведомления, наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку;
- обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений; планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);
- обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия. Аналогичную беседу куратор должен провести с наставляемым, обеспечить возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и утверждающем ключе. Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлекссию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить

(по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения. Публичное подведение итогов предполагает либо праздничное мероприятие, либо заседание педагогического совета, на котором представляются лучшие практики наставничества заинтересованным аудиториям, а также проводится чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, общественном и государственном уровнях, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Для популяризации роли наставника руководство образовательной организации может проводить следующие мероприятия:

- Организация и проведение фестивалей (форумов, конференций) наставников на уровне образовательного учреждения.
- Выдвижение лучших наставников (педагогов) на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства учреждения «Лучший наставник»
- Благодарственные письма наставникам, родителям наставников из числа учащихся.
- Размещение на сайте образовательной организации материалы лучших практик программы наставничества. Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

3.3. План работы наставника на 2022-2023 учебный год

1. Организационная работа			
№	Название мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
1.1	Мониторинг успеваемости наставляемого	Октябрь 2022	Наставник, куратор учебной группы
1.2	Исследование социального окружения наставляемого (изучение личного дела, беседа с родителями, одноклассниками)	Октябрь 2022	Наставник, куратор учебной группы
1.3	Изучение интересов, склонностей обучающегося через диагностику (анкетирование)	Октябрь 2022	Наставник, куратор учебной группы
1.4	Разработка плана индивидуальной профилактической работы наставляемыми	Октябрь 2022	Наставник
2. Работа с наставляемыми			
2.1	Осуществление контроля за успеваемостью и посещением занятий наставляемых	В течение учебного года	Наставник
2.2	<p>1. Вовлечение во внеурочную и общественно полезную деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в работу отряда «Волонтеры правового просвещения» - в работу секции общей физической подготовки - в реализацию социального проекта «За нашу великую Родину!» - в трудовую деятельность по благоустройству территории колледжа, по уборке территории мемориалов ВОВ - в благотворительную деятельность - мероприятия в рамках сотрудничества с ГБУ СО «Светлоградский СРЦН» в реализации программы наставничества в форме «студент-учащийся» по направлению гражданско-патриотического воспитания - в добровольческую деятельность, направленную на помощь пожилым людям, получателям социальных услуг ГБУ СО «ЦСОН Петровского района», участникам боевых действий, вдовам ветеранов ВОВ; <p>3. Профилактическая работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - беседы по профилактике вредных привычек и зависимостей с привлечением медицинских работников; - профилактика асоциального поведения; - правовое просвещение. <p>4. Культурно-просветительская работа</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация совместных походов в музей, кино, экскурсионные поездки в Ки- 	В течение учебного года	Наставник, заместитель директора по УВР

	словодск, Пятигорск, Железноводск.		
2.3.	Подведение итогов реализации мероприятий программы наставничества в паре/группе - Анкетирование участников; - Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	30 июня 2023 г.	Наставник, куратор учебной группы, заместитель директора по УВР
3. Информационная работа			
3.1	Разработка буклетов по здоровому образу жизни, профилактике суицидального поведения, правонарушений, безнадзорности, употребления ПАВ, алкоголя, табака, наркотиков и т.д.	В течение учебного года	Наставник, куратор учебной группы, заместитель директора по УВР
3.2	Разработка рекомендаций родителям, обучающихся по разным темам.	В течение учебного года	Наставник, заместитель директора по УВР
3.4	Организация бесед с инспекторами ПДН, психологической службы ГБУ СО «Светлоградский СРЦН»	В течение учебного года	Наставник, заместитель директора по УВР
3.5	Профориентационные беседы, встречи с потенциальными работодателями, посещение ярмарок вакансий	В течение учебного года	Наставник, заместитель директора по УВР
3.6	Защита интересов наставляемых на Совете профилактики и педагогических советах.	В течение учебного года	Наставник
4. Методическая работа			
4.1	Разработка информационного и раздаточного материала для наставляемых	В течение учебного года	Наставник, заместитель директора по УВР
4.2	Создание банка данных методических разработок в сфере профилактики ассоциального поведения	В течение учебного года	Наставник, заместитель директора по УВР
5. Организационно-массовая работа			
5.1	Привлечение обучающегося к участию в Спортивных мероприятиях.	В течение учебного года	Наставник,
5.2	Привлечение обучающегося к участию в Творческих мероприятиях учреждения, города, региона.	В течение учебного года	Наставник,
5.3	Привлечение обучающегося и их подготовка к участию в различных конкурсах, олимпиадах, викторинах.	В течение учебного года	Наставник,

6. Работа с родителями и законными представителями наставляемых			
6.1	Участие и выступления на родительских собраниях: -права, обязанности и ответственность родителей; -причины совершения несовершеннолетними противоправных действий; - профилактика употребления ПАВ среди Подростков -профилактика безнадзорности, усиление контроля родителей за времяпровождением подростка	В течение учебного года	Учитель-наставник, куратор группы
6.2	Привлечение родителей к участию в мероприятиях культурно-оздоровительного характера	В течение учебного года	Наставник

IV. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
3. Контроль хода программы наставничества;
4. Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. Определение условий эффективной программы наставничества;
6. Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой про-

граммы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

4.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников программы наставничества

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

1. Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

2. Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности учащих-ся в образовательную деятельность;

3. Качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

4. Динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый". Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды. Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

1. Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
2. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в программе требований к личности наставника;
3. Определение условий эффективной программы наставничества;
4. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
5. Сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
6. Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

4.5. Механизмы поощрения наставников

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

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательной организации.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года" в образовательном учреждении.

- Награждение грамотами образовательной организации "Лучший наставник".
- Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.
- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

Примерная форма дневника наставника

Фамилия, имя наставляемого _____

Возраст _____

Домашний адрес _____

Контактные телефоны (домашний, служебный, сотовый)

ФИО педагога _____

Контактные телефоны _____

ФИО отца _____ (при необходимости)

ФИО матери _____ (при необходимости)

Дата встречи	Анализ ситуации	Планирование форм деятельности	Ожидаемый результат	Возможные риски

Примечание: дневник заполняется наставником еженедельно, планирование, ожидаемый результат и возможные риски вносятся до очередной встречи. Наставник анализирует ситуации после очередной встречи.

Примерный план работы наставляемой пары/группы

Наставник _____
(ФИО, должность)

Наставляемый _____
(ФИО полностью)

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении
1.	Организация и проведение первой встречи - знакомства наставника и наставляемого			

2.	Организация и проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого			
3.	Регулярные встречи наставника и наставляемого			
4.	Сбор обратной связи от участников программы наставничества			
5.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого			
6.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества			
7.	Подведение итогов, оценивание полученных результатов			

Наставник _____ / _____
(должность, ФИО) (подпись)

Ознакомлен _____ / _____
(ФИО наставляемого) (подпись)

Приложение 2.

Форма базы данных наставников

№	ФИО наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Ресурс времени на программу наставничества	Форма наставничества	Место	Результаты участия в программах наставничества ранее

Форма базы данных наставляемых

№	ФИО наставляемого Год рождения наставляемого	Контактные данные для связи	Основной запрос наставляемого	Дата начала реализации дорожной карты	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы /учебы наставника	Дата завершения реализации дорожной карты	Результаты

Форма отчета наставника

№п/п	ФИО наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник _____ / _____
 (ФИО, должность) (подпись)