|  |
| --- |
| Приложение № 4 к приказу ГАПОУ МО «КИК»№ 251 от 19.11.2021**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ** |
|  |
| **Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение** **Мурманской области «Кандалакшский индустриальный колледж»****(ГАПОУ МО «КИК»)** |
|  |  |
|  |  |
|  |
| **ПРОГРАММА****НАСТАВНИЧЕСТВА****В ГАПОУ МО «КИК»** |
|  |
| Кандалакша |
| 2021 |

# СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Паспорт программы наставничества
 | 3 |
| 1. Цель и задачи программы наставничества
 | 7 |
| 1. Механизмы реализации программы наставничества
 | 7 |
| 3.1. Форма наставничества «Педагог – педагог» | 9 |
| 3.2. Форма наставничества «Педагог – студент» | 11 |
| 3.3. Форма наставничества «Работодатель – студент» | 12 |
| 4. Ресурсное обеспечение программы наставничества | 14 |
| 4.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества | 14 |
| 4.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества | 15 |
| 4.3. Учебно-методическое обеспечение программы наставничества | 16 |
| 4.4. Финансовое обеспечение программы наставничества | 16 |
| 5. Этапы реализации программы наставничества | 16 |
| 6. Ожидаемые результаты программы наставничества | 21 |
| 7. Мониторинг реализации программы наставничества | 22 |
| 8. Риски реализации программы наставничества и пути их минимизации | 25 |

1. **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа наставничества ГАПОУ МО «Кандалакшский индустриальный колледж». |
| Основание дляразработки программы | * Конституция Российской Федерации.
* Гражданский кодекс Российской Федерации.
* Трудовой кодекс Российской Федерации.
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
* Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).
* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
* Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 **«**О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
* Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
* Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р.
* Распоряжение Министерства просвещения 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».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Заказчикпрограммы | Администрация ГАПОУ МО «Кандалакшский индустриальный колледж».  |
| Разработчик программы | Совет ГАПОУ МО «Кандалакшский индустриальный колледж». |
| Цель программы | Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и педагогов ГАПОУ МО «КИК» с использованием различных форм наставничества. |
| Задачи программы | * улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной и других сферах;
* подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации преподавателей, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
 |
| Сроки и этапы реализации программы | 1. этап – Подготовка условий для запуска программы наставничества (ноябрь - декабрь 2021 г.).
2. этап – Формирование базы наставляемых (январь 2022 года - май 2022 года).
3. этап – Формирование базы наставников.
4. этап - Отбор и обучение наставников.
5. этап - Формирование наставнических пар/групп.
6. этап - Организация работы наставнических пар/групп.
7. этап - Завершение программы наставничества (декабрь 2024 года).
 |
| Формы наставничест ва  | Формы наставничества:* «Педагог – педагог»
* «Педагог – студент»
* «Работодатель – студент»
 |
| Целевыеиндикативны е показатели реализации программы | Показатели | Единицы измерения | Сроки реализации целевых индикаторов |
| 2022 г. | 2023 г. | 2024 г. |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого. | % | 30 | 60 | 90 |
| Доляпреподавателей - молодыхспециалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет),вошедших в программынаставничества в ролинаставляемого. | % | 50 | 70 | 100 |
| Доляпредприятий (организаций) от общего количествапредприятий, осуществляющихдеятельность в субъекте РФ,вошедших в программынаставничества, предоставив своих наставников. | % | 5 | 10 | 30 |
| Уровеньудовлетворенностинаставляемых участием в программахнаставничества. | % | 70 | 90 | 100 |
| Уровеньудовлетворенностинаставников участием в программахнаставничества. | % | 70 | 90 | 100 |
| Объемы и источникифинансирования  | Реализация программы наставничества обеспечивается за счет бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлеченных средств работодателей. |
| Ожидаемые результаты программы | В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие еѐ эффективность:**В области развития кадрового потенциала колледжа, обеспечение непрерывной подготовки руководящих и педагогических кадров*** Увеличение количества руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям.
* Увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения, освоивших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки по использованию информационных и коммуникационных технологий.
* Увеличение удельного веса численности педагогических работников колледжа, прошедших в предыдущем году повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку по вопросам получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ, в общей численности педагогических работников.
* Увеличение удельного веса преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год в форме стажировки в профильных организациях и предприятиях.
* Увеличение доли преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 35 лет.
* Увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения, владеющих компетенцией на мировом уровне (сертифицированных экспертов Ворлдскиллс).
* Увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения имеющих «высшую» и «первую» квалификационную категории.

**В области внедрения современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования (ТОП-50, ТОП-регион)*** Увеличение удельного веса победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в общей численности студентов колледжа, участвовавших в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, обучающихся по программам СПО.

**В области создания условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся*** Увеличение удельного веса студентов, обучающихся по программам СПО, занимающихся в спортивных секциях (помимо занятий по дисциплине «физическая культура» в рамках основной образовательной программы).
* Увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых сторонними организациями, к общему количеству студентов очной формы обучения.
* Увеличение удельного веса студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов.
* Увеличение доли студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования по очной форме обучения.

**В области развития практики участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills*** Увеличение количества человек, ставших победителями и призерами региональных чемпионатов профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills.
* Увеличение количества компетенций регионального чемпионата WorldSkills.

**В области совершенствования системы менеджмента качества**Повышение качественной успеваемости студентов. |
| Контроль за исполнением программы | Контроль за исполнение программы реализует совет колледжа, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результатов реализации Программы (внутренняя экспертиза), Министерство образования и науки Мурманской области (внешняя экспертиза).Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий педагогического совета ГАПОУ МО «КИК».Программа является документом открытым, в нее могут быть внесены дополнения и изменения. |
| Дата утвержденияпрограммы | «19» ноября 2021 г.Приказ ГАПОУ МО «КИК» № 251 от 19.11.2021г. |

1. **ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в ГАПОУ МО «Кандалакшский индустриальный колледж».

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условия. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех студентов в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в колледже.

Задачи реализации программы наставничества:

* улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

**3. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**(ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПРОЕКТЫ)**

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

* нормативно-правовое оформление программы в образовательном учреждении;
* планирование реализации программы и управление;
* организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
* обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);
* психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Реализация программы наставничества в ГАПОУ МО «КИК» производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов (Приложение 1).

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

* + информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
	+ взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы и др.);
	+ привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Работу с внешней средой осуществляют:

* руководители и администрация организаций - участников;
* руководители и участники сообществ организаций;
* куратор программы наставничества внутри колледжа.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри колледжа:

* взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися для выбора куратора программы, создание базы наставников;
* взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
* взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Работу с внутренней средой осуществляют:

* администрация колледжа;
* куратор программы внутри колледжа;
* наставники - участники программы.

Наставничество в ГАПОУ МО «КИК» реализуется по следующим направлениям:

* + профессионально - педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
	+ методическое наставничество – наставничество методиста над педагогами;
	+ конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и студентов - наставников над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills; региональных конкурсов и др.
	+ социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;

Популяризация роли наставника осуществляется посредством выпускников колледжа к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Для успешной реализации программы наставничества в ГАПОУ МО «КИК» предусматривается 3 формы наставничества.

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

При организации наставничества в ГАПОУ МО «КИК» применяются следующие формы наставничества:

* + «Педагог – педагог»
	+ «Педагог – студент»
	+ «Работодатель – студент».

Каждая из указанных форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

# Форма наставничества «Педагог – педагог»

Форма наставничества «Педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом - педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

|  |  |
| --- | --- |
| Форманаставничества | *«Педагог - педагог»* |
| Куратор | Методист |
| Участники формы наставничества | Наставляемые – молодые специалисты, имеющие опыт работы от 0 до 3 лет. Наставники – педагоги с опытом работы. |
| Срокиреализации | Январь 2022 г. - декабрь 2024 г. |
| Цели и задачи | Цель: Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГАПОУ МО «КИК», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.Задачи:* способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей

деятельности;* прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в профессиональной образовательной организации;
* ускорить процесс профессионального становления педагога.
* сформировать сообщество ГАПОУ МО «КИК» (как часть педагогического).
 |
| Планируемые мероприятия | 1. Оказание помощи в разработке рабочих программ, календарно- тематических планов, методических пособий.2. Проведение серии обучающих и практических семинаров.3. Взаимопосещение уроков, с последующим их анализом. 4. Консультации по волнующим вопросам с наставником.5. Оказание методической помощи во время прохождения аттестационных мероприятий. |
| Планируемые результаты | Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ГАПОУ МО «КИК», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. |
| Оцениваемые результаты | * повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
 |
| Критерии (индикаторы) успешной реализацииформы наставничества | 1. Повышение уровня самооценки наставляемого.
2. Рост профессионального мастерства молодого специалиста.
 |
| Портрет участников. Наставник. | Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор методических разработок и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.  |
| Портрет участников.Наставляемый. | - Молодой специалист, имеющий малый опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.- Специалист ГАПОУ МО «КИК», находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог– педагог» | Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей учреждения и ресурсов наставника.* *взаимодействие «опытный педагог – молодой*

*специалист»,* классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;* *взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы***»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* *взаимодействие «педагог - новатор – консервативный педагог»,* в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;
* *взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»,* в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий,

составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).  |
| Область применения формы наставничества«педагог – педагог» | Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в ГАПОУ МО «КИК» профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в ГАПОУ МО «КИК»: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов. |
| Рискиреализации ипути ихминимизации | 1. Наставляемый не желает участвовать в некоторых мероприятиях, предусмотренных программой наставничества (индивидуальные мотивационные, убеждающие беседы).
2. Отсутствие взаимопонимания между наставником и наставляемым (проведение психологических тренингов).
 |
| Объемы и источникифинансирования | Реализация программы наставничества обеспечивается за счет бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлеченных средств работодателей. |

# Форма наставничества «Педагог – студент»

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | *«Педагог – студент»* |
| Куратор | Методист |
| Участникиформы наставничества | Наставляемые – обучающиеся 1 - 4 курсов.Наставники – педагоги ОУ, классные руководители, социальные педагоги, педагог - психолог. |
| Сроки реализации | Январь 2022 г. - декабрь 2024 г. |
| Цели и задачи | Цель: Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.Задачи:- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;* создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
* формирование благоприятных взаимоотношений в системе педагог - студент.
 |
| Планируемые мероприятия | 1. Анкетирование обучающихся, с целью выявления проблем адаптации.2. Привлечение к участию в мероприятиях, проводимых в колледже.3. Оказание консультативной помощи.4. Проведение психологических тренингов. |
| Планируемые результаты | 1. Повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГАПОУ МО «КИК».2. Повышение уровня адаптации обучающихся. |
| Оцениваемые результаты | * повышение успеваемости обучающихся;
* снижение уровня тревожности обучающегося;
* отсутствие конфликтов в системе «педагог - студент».
 |
| Критерии (индикаторы)успешной реализации | 1. Хороший и высокий уровень успеваемости обучающихся.
2. Адекватная самооценка обучающихся.
 |
| Портрет участников. Наставник | Неравнодушный педагог - профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге. Обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. |
| Портрет участников.Наставляемый | *Вариант 1. Пассивный.* Социально – ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива. *Вариант 2. Активный.*Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |
| Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог– студент» | * *Взаимодействие «лидер – пассивный»:* психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
* *Взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»,*мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
 |
| Область применения наставничества в рамкахобразовательной программы | Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности.Возможно совместное участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество. |
| Риски реализации и пути ихминимизации | Нежелание наставляемых принимать наставническую помощь(проведение разъяснительных бесед, создание мотивационных ситуаций). |
| Объемы и источники финансирования  | Реализация программы наставничества обеспечивается за счет бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлеченных средств работодателей. |

**Форма наставничества «Работодатель – студент»**

Данная форма наставничества предполагает создание эффективной системы взаимодействия ГАПОУ МО «КИК», осуществляющей деятельность по образовательным программам СПО и представителя предприятия с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием подготовленных и мотивированных кадров.

|  |  |
| --- | --- |
| Форманаставничества | *«Работодатель – студент»* |
| Куратор | Методист |
| Участники формы наставничества | Наставляемые – студенты 3 и 4 курсов.Наставники – руководители практики от предприятия. |
| Сроки реализации | Январь 2022 г. - декабрь 2024 г. |
| Цели и задачи | Цель: Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации.Задачи:* помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
* повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
* повышение уровня профессиональной подготовки студента;
* ускорение процесса освоения основных навыков профессии, специальности;
* содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
 |
| Планируемыемероприятия | 1. Прохождение производственной практики.
2. Оказание консультативной помощи.
 |
| Планируемые результаты | Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования. Получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. |
| Оцениваемые результаты | - улучшение образовательных результатов студента;- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;- увеличение процента студентов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа. |
| Критерии (индикаторы) успешнойреализации | 1. Высокий качественный показатель прохождения студентами практики.
2. Положительные отзывы наставников - работодателей.
 |
| Портрет участников. Наставник | Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.Возможно, выпускник ГАПОУ МО «КИК». |
| Портрет участников.Наставляемый | *Вариант 1. Активный.*Активный студент ГАПОУ МО «КИК» с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.*Вариант 2. Пассивный.*Дезориентированный студент ГАПОУ МО «КИК», у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно случайно) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа. |
| Возможные варианты взаимодействия | * *Взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель».*Мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории.
* *Взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»*. Краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы.
* *Взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник».* Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.
 |
| Областьприменения | В рамках основной профессиональной образовательной программы или внеурочной деятельности. В ГАПОУ МО «КИК»: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия. |
| Риски реализации проекта и пути их минимизации | Затрудненность контроля за результативностью оказания наставнической помощи в период практики. |
| Объемы и источникифинансирования | Реализация программы наставничества обеспечивается за счет бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлеченных средств работодателей. |

**4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

# 4.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

Нормативную правовую базу наставнической деятельности *обеспечивают:*

* + - Конституция Российской Федерации.
		- Гражданский кодекс Российской Федерации.
		- Трудовой кодекс Российской Федерации.
		- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Наставническую деятельность *регламентируют:*

* Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).
* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
* Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 **«**О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
* Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
* Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
	+ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р.
	+ Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».
	+ Положение о наставничестве в ГАПОУ МО «Кандалакшский индустриальный колледж», утверждено приказом от «19» ноября 2021 г. № 251.

**4.2. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества**

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

* + - реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки;
		- разработка наставнических программ и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников;
		- вовлечение работодателей в реализацию наставнических программ образовательной организации и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, участники или ведущие вебинаров и семинаров), склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности ГАПОУ МО «КИК» 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 любой студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования 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 педагоги и иные должностные лица ГАПОУ МО «КИК», сотрудники организаций - партнеров.
			* *Куратор* **–** сотрудник ГАПОУ МО «КИК».

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами:

1. База наставляемых.
2. База наставников.

В задачи куратора входит cбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

**4.3 Учебно - методическое обеспечение программы наставничества**

Педагогическим коллективом ГАПОУ МО «КИК» ведется учебно-методическая работа, которая направлена 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».

# 4.4. Финансовое обеспечение программы наставничества

Реализация программы наставничества обеспечивается за счет бюджетного финансирования, средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, привлеченных средств работодателей.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Предложения по корректировке программы подаются куратором. Выполнение программы контролируется советом ГАПОУ МО «КИК».

Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностного лица, ответственного за организацию и руководство наставничеством.

Положение о наставничестве является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ГАПОУ МО «КИК»:

* учебные кабинеты;
* материально-техническая база работодателей;
* цифровые образовательные ресурсы;
* библиотека колледжа.

# 5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация программы наставничества в ГАПОУ МО «КИК» включает 7 этапов:

1. этап – Подготовка условий для запуска программы наставничества (ноябрь - декабрь 2021 г.).
2. этап – Формирование базы наставляемых (январь 2022 года - май 2022 года).
3. этап – Формирование базы наставников.
4. этап - Отбор и обучение наставников.
5. этап - Формирование наставнических пар/групп.
6. этап - Организация работы наставнических пар/групп.
7. этап - Завершение программы наставничества (декабрь 2024 года).

# Этапы реализации программы наставничества в ГАПОУ МО «Кандалакшский индустриальный колледж»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Этап, сроки** | **Цели, задачи** | **Результат этапа** | **Работа внутри ГАПОУ МО «КИК»** | **Работа с внешней средой** |
| 1 | Подготовка условий для запуска программы наставничества (ноябрь - декабрь 2021 г.).  | Цель: созданиеблагоприятных условий для запуска программынаставничества. Задачи:- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне колледжа;* - собрать

предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. |  Дорожная карта реализации наставничества, определяющая поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально - техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние). | - Обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;- информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собратьпредварительные запросы студентов и педагогов;- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы;- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;- создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние. | - Определить заинтересованные в наставничествеаудитории в зависимости от выбранной формынаставничества;- информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества,планируемыхрезультатах и вариантах участия. |
| 2 | Формирование базы наставляемых (январь 2022 года – май 2022 года). | Выявление конкретных проблем студентов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. | Сформированная база наставляемых с картойзапросов, позволяющая на следующем этапесориентироваться при подборе кандидатов в наставники. | - Информировать родителей, педагогов,студентов о возможностях и целях программы;- организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, куратор,педагоги - психологи, заведующие отделами), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;- включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. |  |
| 3 | Формирование базы наставников. | Поиск потенциальных наставников дляформирования базы наставников. | База наставников, которые потенциально могутучаствовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. | - Информировать коллектив, студентов и их родителей, молодых педагогов о запуске программы;- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов. | - Взаимодействовать сцелевыми аудиториями на профильныхмероприятиях с целью найти потенциальных наставников;- мотивировать наставников. |
| 4 | Отбор и обучение наставников. | Выявление наставников, входящих в базупотенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми. | *Результаты отбора:*анкеты со сведениями о кандидате в наставники, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте студента, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.*Результаты обучения:* программа обучения,методические материалы в помощь наставнику, обученные наставники под конкретные формынаставничества. | - Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;* - сформировать базу отобранных наставников;
* - организовать отбор и обучение наставников.
 | - Привлечь психологов, менторов к отбору и обучению наставников;- найти ресурсы для организации обучения. |
| 5 | Формирование наставнических пар/групп. | Задача: сформироватьпары/группы подходящих друг другунаставников и наставляемых. | Общая встреча всех наставников и всех наставляемых.Анкеты с указанием выбора наставника илинаставляемого. | - Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар /групп;- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника. | - Привлечь психологов. |
| 6 | Организация работы наставнических пар/групп. | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными ирезультативными для обеих сторон. | - Встреча – знакомство;- пробная рабочая встреча;- встреча-планирование; - комплекспоследовательных встреч;- итоговая встреча. | - Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;- при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / 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 программы на их показатели;- разработать систему поощрений наставников. | - Промежуточныерезультаты программы транслировать партнерам; - программы / медиа для актуализации ипотенциальногововлечения в будущий цикл программы. |
| 7 | Завершение программы наставничества (декабрь 2024 года). | Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом вформате личной и групповой рефлексии, а также проведениеоткрытого мероприятия для популяризации практик наставничества инаграждения лучших наставников. | - Встречи кураторов с парами/группами дляопределения эффективности программы наставничества.- Общая встреча всехнаставников и наставляемых для групповой рефлексии, обмена опытом.- Проведение открытогопраздничного мероприятия с публичным подведением итогов программынаставничества.- Копилка лучшихнаставнических практик.- Пополнение базы наставников. | - Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы;- реализовать систему поощрений наставников;- организовать праздничное мероприятие для представления результатовнаставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;- сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. | - Пригласить представителей организаций, выпускниковна итоговое мероприятие;- популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа. участников, партнеров |

**6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.измерения | Сроки реализации |
| 2022 г. | 2023 г. | 2024 г. |
| **Развитие кадрового потенциала колледжа, обеспечение непрерывной подготовки руководящих и педагогических кадров** |
| Количество руководителей и педагогических работников колледжа, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям | Чел. | 8 | 8 | 9 |
| Количество преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа, освоивших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки по использованию информационных и коммуникационных технологий | Чел. | 10 | 10 | 12 |
| Удельный вес численности педагогических работников колледжа, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку по вопросам получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ, в общей численности педагогических работников | % | 50 | 55 | 60 |
| Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки в форме стажировки в профильных организациях и предприятиях | % | 100 | 100 | 100 |
| Доля преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 35 лет | % | 20 | 25 | 28 |
| Количество преподавателей (мастеров производственного обучения), владеющих компетенцией на мировом уровне(сертифицированных экспертов Ворлдскиллс) | Чел. | 4 | 5 | 6 |
| Количество преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих «высшую» и «первую» квалификационную категорию | Чел. | 30 | 31 | 33 |
| **Внедрение современных технологий подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования (ТОП-50, ТОП-регион)** |
| Удельный вес победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в общей численности студентовобразовательной организации, участвовавших в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, обучающихся по программам СПО | % | 2 | 3 | 4 |
| **Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся** |
| Удельный вес студентов, обучающихся по программам СПО, занимающихся вспортивных секциях (помимо занятий по дисциплине «физическая культура» в рамках основной образовательной программы) | % | 26 | 30 | 32 |
| Удельный вес студентов, участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых сторонними организациями, к общему количеству студентов очной формы обучения | % | 20 | 22 | 25 |
| Удельный вес студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов | % | 52 | 55 | 57 |
| Доля студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднегопрофессионального образования по очной форме обучения | % | 13 | 15 | 20 |
| **Развитие практики участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионата WorldSkills** |
| Количество человек, ставших победителями и призерами региональных чемпионатовпрофессионального мастерства, чемпионата WorldSkills | Чел. | 2 | 3 | 4 |
| Увеличение количества компетенцийрегионального чемпионата WorldSkills | Ед. | 2 | 3 | 4 |
| **Совершенствование системы менеджмента качества** |
| Повышение качественной успеваемостистудентов | % | 42 | 44 | 46 |

**7. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. Мониторинг качества реализации программы наставничества.

2. Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

*Этап 1.* Мониторинг качества реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на оценку качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый».

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на оценку качества реализуемой программы наставничества.

Задачи первого этапа мониторинга:

* сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
* контроль хода программы наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* определение условий эффективности программы наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия;
* анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых результатов:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций в колледже и вне его;
* процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
* количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия Мурманской области;
* количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
* число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности колледжа;
* количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

*Этап 2.* Мониторинг влияния программ на всех участников .

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамику образовательных результатов с учетом эмоционально личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели:

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».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

* научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
* определение условий эффективной программы наставничества;
* анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
* сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
* сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

* развития гибких навыков участников программы;
* уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
* качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* степени включенности обучающихся в образовательные процессы колледжа;
* качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Среди оцениваемых результатов:

* вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
* вовлеченность обучающихся в конкурсное движение;
* успеваемость обучающихся по основным дисциплинам и модулям;
* желание посещения колледжа (для обучающихся);
* понимание собственного будущего (для обучающихся);
* эмоциональное состояние при посещении колледжа (для обучающихся);
* желание высокой успеваемости (для обучающихся);
* уровень профессионального выгорания (для преподавателей);
* удовлетворенность профессией (для преподавателей);
* психологический климат в педагогическом коллективе (для преподавателей);
* успешность (для работодателей);
* ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей).

Мониторинг программы наставничества проводится в форме анкетирования удовлетворенности наставников и наставляемых.

**8. РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПУТИ**

**ИХ МИНИМИЗАЦИИ**

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Риски* | *Мероприятия* |
| 1. | Отсутствие желания наставляемых в оказании им наставнической поддержки. | Разъяснительные беседы. Мотивационные ситуации. |
| 2. | Возникновение конфликтных межличностных ситуаций междунаставляемым и наставником. | Психологические тренинги. |
| 3. | Затрудненность контроля за результативностью оказания наставнической помощи в период практики. |  |
| 4. | Наставляемый не желает участвовать в мероприятиях, предусмотренных программой наставничества. | Индивидуальные убеждающие беседы. |
| 5. | Отсутствие взаимопонимания междунаставником и наставляемым. | Психологические тренинги. |