****

**Пояснительная записка**

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

Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГПОАУ АмАК (далее - Колледж).

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри Колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающихся.

***Задачи*** реализации Программы наставничества:

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже, облегчить вхождение в коллектив, укрепить профессиональные компетенции педагога.
3. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.
4. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

**Компоненты наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Ценностно-смысловой*** | ***Содержательный*** | ***Технологический*** | ***Оценочно­диагностический*** |
| ***Наставничество*** *–*взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.  ***Объект*** наставничества - процесс передачи опыта.  ***Субъекты:***  наставники и наставляемые | Работа с  - наставниками;  - наставляемыми;  - коллективом  колледжа;  - с внешней  средой:  работодателями | - интерактивные  технологии;  - тренинговые технологии;  - проектные технологии;  - консультации, беседы, тренинги, семинары,  практикумы;  - информационные технологии | Мониторинг и  оценка параметров  Программы:  - организационного  *(эффективность*  *системной планируемой*  *деятельности);*  - научно-  методического  *(наличие методической базы и обеспеченность кадрами);*  - личностных *(мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)* |

**Формы наставничества**

| ***Цели и задачи*** | ***Область применения*** | ***Ожидаемые результаты*** |
| --- | --- | --- |
| Форма наставничества «преподаватель - студент» | | |
| Разносторонняя  поддержка студента по  реализации его  индивидуальной  образовательной  траектории | Урочная и внеурочная  деятельность:  -кураторские часы,  - консультации,  -образовательные, социальные проекты,  -конкурсы профессионального  мастерства,  - курсовые работы,  - ВКР,  - волонтерство,  -интеграция в профессиональное сообщество. | -самореализация обучающихся в проектной деятельности,  учебно-исследовательской, спортивной деятельности;  -индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства;  -мотивация трудоустройства и профессионального роста. |
| Форма наставничества «работодатель – студент» | | |
| Овладение обучающимися актуализированным профессиональным опытом и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации | Практико-ориентированная деятельность:  - учебная и производственная практика,  - программы дуального обучения;  - проектная деятельность;  - бизнес-проектирование;  - ярмарки вакансий;  - конкурсы проектных студенческих работ;  - дискуссии;  -экскурсии на предприятия;  - краткосрочные и долгосрочные стажировки. | -улучшение образовательных результатов;  -численный рост количества мероприятий  профориентационного, мотивационного и практического характера;  -увеличение доли обучающихся, успешно  прошедших профессиональные и  компетентностные мониторинги, конкурсы;  -численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;  -численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников Колледжа. |
| Форма наставничества «студент – студент» | | |
| Разносторонняя  поддержка студента с особыми образовательными/ социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая детей с ОВЗ). | Внеурочная деятельность:  - кураторские часы,  - совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах,  - совместные спортивные и культурные мероприятия,  - волонтерство,  - интеграция в сообщество (в т.ч. в период адаптации). | - повышение успеваемости и улучшение  психоэмоционального фона внутри группы и Колледжа;  - численный рост посещаемости творческих кружков, клубов,  объединений, спортивных секций;  - количественный и качественный рост  успешно реализованных образовательных и социальных проектов. |
| Форма наставничества «преподаватель-преподаватель» | | |
| - формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;  - развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;  - ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта;  - развитие у молодому (начинающего) специалиста интереса к педагогической деятельности;  - ускорение процесса профессионального становления педагога;  - устранение профессиональных дефицитов. | Научно-методическая деятельность:  -консультации,  - открытые уроки,  - конкурсы,  - курсы повышения квалификации,  - творческие мастерские,  - школа молодого педагога,  - тематические семинары,  - школа информационной грамотности;  - психологическая гостиная;  - разработка методических материалов | - повышение уровня удовлетворенности собственной работой молодого/начинающего педагога;  - улучшение психоэмоционального состояния членов коллектива Колледжа;  - качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах;  - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;  - рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик. |

**Ролевые модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Варианты ролевых моделей |
| Студент-студент | − «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;  − «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;  − «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. |
| Преподаватель-преподаватель | − «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;  − «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;  − «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;  − «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.) |
| Работодатель-студент | − «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;  − «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;  − «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт)  или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам  наставник выполняет роль организатора и куратора;  − «работодатель – будущий сотрудник» –профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. |
| Преподаватель-студент | - «опытный учитель - неуспевающий студент»;  - «опытный воспитатель – недисциплинированный студент»;  - «специалист в области трудоустройства и профессиональной ориентации – выпускник». |

**Целевые индикаторы программы**

| **Задачи программы** | | **Целевые индикаторы программы** | |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности. | | 1. Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в колледже, ед. 2. Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в колледже, ед.   3.Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед;  4.Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых Колледжа, ед.;  5.Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества Колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ. | |
| 2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже, облегчить вхождение в коллектив, укрепить профессиональные компетенции педагога. | 1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже, чел;  2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах,%;  3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед.  4. Наличие собственных научно-исследовательских работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед. | |
| 3. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности. | 1. Количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие студенты Колледжа, ед.  2. Количество студентов, участвующих в олимпиадахи конкурсах профессионального мастерства (окружного, регионального, всероссийского уровня), чел.  3.Количество студентов, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел.  4.Численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА,  чел. | |
| 4. Способствовать раскрытию личностного, творческого,  профессионального потенциала  обучающихся через создание условий реализации индивидуальной  образовательной/профессиональной траектории. | 1. Измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед.;  2. Мотивация выпускников на реализацию индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории., ед.;  3.Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %. | |

**Перечень мероприятий («дорожная карта») реализации Программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки исполнения | Ответственные | Ожидаемый результат |
| 1. Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности. | | | | |
| 1.1 | Подготовка условий для запуска Программы:  - информирование коллектива и студентов о Программе (на педсовете, студсовете, официальном сайте Колледжа);  - определение кураторов наставничества из заведующих отделениями, председателей ПЦК, отвечающих за реализацию Программы, и, совместно с кураторами, наставниками из числа преподавателей (по согласованию с преподавателями);  - определение с кураторами плана действий по реализации программы: определению реализуемых форм наставничества, сроков закрепления наставничества, представления наставниками отчетов о достигнутых результатах. | Сентябрь, ежегодно | Заместитель директора по ВР (в части информирования).  Заместитель директора по ВР, УМР, УПР (в части определения кураторов, наставников).  Заместители директора по УМР, ВР, УПР в зависимости от формы наставничества. | Программа подготовлена к запуску процесса (на педсовете, заседании студсовета, на официальном сайте Колледжа) о запуске программы. |
| 1.2 | Формирование базы наставляемых:  - проведение разъяснительной работы с преподавателями, студентами о целях Программы наставничества;  - формирование базы наставляемых. | Сентябрь, ежегодно | Кураторы студенческих групп (в части работы со студентами).  Кураторы наставничества (в части работы с преподавателями и формирования базы наставляемых) | База наставляемых сформирована |
| 1.3 | Формирование наставнических пар / групп:   * разработать инструменты и организовать встречи для формирования наставнических пар /групп; * подготовка преподавателями (наставниками) планов работы наставника и согласование планов с кураторами наставничества | Октябрь, ежегодно | Кураторы наставничества | Сформированы наставнические пары/группы по направлениям деятельности и форме наставничества «преподаватель - студент».  Подготовлены и согласованы планы работы наставников. |
| 1.4 | Организация работы наставнических пар / групп:   * организовать обратную связь от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации Программы; * разработать систему поощрения наставников. | Ноябрь-май, ежегодно | Кураторы наставничества | Проведен мониторинг эффективности реализации Программы.  Разработана система поощрений наставников. |
| 1.5 | Поощрение наставников-преподавателей и наставников-представителей работодателя | По итогам года, ежегодно | Директор | Лучшие наставники поощрены. |
| 2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже. | | | | |
| 2.1 | Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в Колледже. | Август-сентябрь, ежегодно | Заместитель директора по УМР | Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной детальности |
| 2.2 | Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов. | В течение года, при приеме на работу начинающего специалиста | Заместитель директора по УМР | Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом.  Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже. |
| 2.3 | Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений. | В течение года, при приеме на работу начинающего специалиста | Заместитель директора по УМР, педагог-психолог | Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг. |
| 2.4 | Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях. | В течение года, при приеме на работу начинающего специалиста | Заместитель директора по УМР | Наличие собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. |
| 2.5 | Взаимодействие наставника и молодого (начинающего специалиста): открытые уроки, мастер-классы, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций | В течение года | Заместитель директора по УМР | Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно-методических мероприях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня. |
| 2.6 | Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях | В течение года | Заместитель директора по УМР |
| 2.7 | Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности/на квалификационную категорию | В течение года | Заместитель директора по УМР | Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников колледжа. Снижение текучести кадров среди педагогических работников колледжа со стажем работы 0-3 года. |
| 3. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности. | | | | |
| 3.1 | Реализация мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности: разработать инструменты и организовать встречи для формирования наставнических пар. | Реализация мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности: разработать инструменты и организовать встречи для формирования наставнических пар. | Заместитель директора по ВР, кураторы студенческих групп | Сформированы наставнические пары по направлениям деятельности и форме наставничества «студент – студент».  Выполнен план мероприятий наставничества по форме «студент-студент» в рамках реализации социальных проектов, волонтерского движения |
| 3.2 | Поощрение студентов-наставников за выполнение функции наставничества | по итогам года, ежегодно | Директор | Лучшие наставники-студенты поощрены. |
| 4. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории. | | | | |
| 4.1 | Заключение договоров с предприятиями и организациями по совместной реализации дуальной модели подготовки кадров. | в течение года | Зам.директора по УПР, руководитель ЦСТВ | Заключены договоры с предприятиями о дуальном обучении. |
| 4.2 | Заключение договоров с предприятиями о прохождении студентами практической подготовки, в т.ч. с использованием технологий наставничества. | в течение года, ежегодно | Зам.директора по УПР, руководитель ЦСТВ | Заключены договоры с предприятиями о прохождении студентами практической подготовки, в т.ч. с использованием технологий наставничества. |
| 4.3 | Заключение договоров с предприятиями и организациями о целевом обучении. | в течение года | Зам.директора по УПР, руководитель ЦСТВ | Заключены договоры с предприятиями о целевом обучении. |
| 4.4 | Проведение регионального чемпионата Ворлдскиллс по профильным компетенциям, участие студентов колледжа в чемпионате. | октябрь, ежегодно | Зам.директора по УПР, зам.директора по УМР | Чемпионат проведен, студенты колледжа приняли в нем участие. |
| 4.5 | Подготовка обучающихся колледжа к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной/ итоговой аттестации. | в течение года, ежегодно | Зам.директора по УПР,  зам директора по УМР | Увеличена численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА. |
| 4.6 | Оказание содействия, консультирование выпускников в трудоустройстве по полученной профессии/специальности. | в течение года, ежегодно | Кураторы групп, наставники, руководитель ЦСТВ | Увеличена доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности. |
| 4.7 | Реализация дополнительных профессиональных программ для обучающихся колледжа | в течение года, ежегодно | Заместитель директора по УМР, заместитель директора по УПР | Увеличено количество обученных. Расширены возможности для дальнейшего трудоустройства выпускников в связи с овладением дополнительных квалификаций, запрашиваемых работодателями. |

**Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества.**

1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:

команда наставников из числа представителей-работодателей для обучающихся Колледжа не менее 10 человек;

команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся Колледжа не менее 15 человек;

организованы пары/группы «наставник - наставляемый» не менее 100% от необходимого количества.

1. Повышение эффективности образовательной деятельности Колледжа через:

* измеримое улучшение показателей Колледжа (образовательных, спортивных, культурных): увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;
* рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности;
* улучшение психологического климата в Колледже: реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних;

Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Показатель* | *Тип показателя*  *(основной/ аналитический)* |
|
| 1 | Доля сформированных пар/групп «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом обучающихся. | Основной |
| 2 | Количество договоров о  Целевом обучении по ОПОП, реализуемых в колледже, ед. | Основной |
| 3 | Количество договоров о  Дуальном обучении по ОПОП, реализуемых в колледже, ед. | Основной |
| 4 | Количество компетенций  Ворлдскиллс, в которых принимают участие студенты Колледжа, ед. | Основной |
| 5 | Количество студентов, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел. | Основной |
| 6 | Количество профессий и специальностей, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена, ед. | Основной |
| 7 | Численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел. | Основной |
| 8 | Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, % | Аналитический |
| 9 | Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем работы 0-3 лет, % | Основной |
| 10 | Текучесть кадров среди преподавателей со стажем работы 0-3 лет, % | Основной |
| 11 | Доля обучающихся, завершивших учебный год с отметками «отлично» и «хорошо», % | Аналитический |
| 12 | Доля обучающихся, имеющих дисциплинарные взыскания , % | Аналитический |

**Системы мониторинга наставнической деятельности.**

Мониторинг наставнической деятельности осуществляется кураторами наставничества посредством:

- обратной связи от студентов (наставляемых);

- обратной связи от преподавателей/работодателей (наставников);

- отчетов о деятельности преподавателя (наставника);

- результатов успеваемости;

- оценки компетентности (достижений в конкурсах профессионального мастерства, результатов прохождения практической подготовки, результатов демонстрационного экзамена).

**Документы, регламентирующие деятельность наставников.**

- Положение о наставничестве ГПОАУ АмАК;

- приказы директора колледжа или представителя работодателя;

- индивидуальные планы развития;

- протоколы заседаний педагогического совета, ПЦК, на которых рассматривались вопросы наставничества.