

Комитет по образованию  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга  
(ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1)

ПРИНЯТО  
Советом  
ГБПОУ Некрасовского педколледжа №1  
Протокол от 24.09.2021 № 2



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор  
ГБПОУ Некрасовского педколледжа №1  
Голядкина Т.А.  
Приказ от 24.09.2021 № 221/1-о

**Программа наставничества  
в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении  
педагогическом колледже № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга  
на период 2021-2022 учебный год**

Санкт-Петербург  
2021

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБПОУ Некрасовского педагогического колледжа №1 Санкт-Петербурга (далее – ГБ ПОУ) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБ ПОУ характеризуется следующими успехами:

- успешная реализация основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования; высокие результаты государственной итоговой аттестации; востребованность молодых специалистов - выпускников колледжа;
- эффективная работа педагогического коллектива по улучшению качества подготовки специалистов.

Воспитательная работа в колледже стала неотъемлемой частью образовательного процесса. Профессиональное образование сегодня ориентируется на подготовку выпускников, обладающих высоким уровнем профессионализма и компетентности, стремящихся к непрерывному образованию и самообразованию. За 2020-2021 учебный год организовано 516 воспитательных мероприятий. В колледже созданы все условия для воспитания будущего специалиста в области образования. 2020-2021 учебный год ознаменовался рядом значительных побед и достижений. Некрасовцы одержали победу в VI Открытом региональном чемпионате «Молодые профессионалы»: компетенция «Физическая культура, фитнес и спорт»: основная линейка - Тихонова Вероника Алексеевна (2 место), Еськина Алла Александровна (3 место), Грусова Дарья Алексеевна «Медальон за превосходство (профессионализм)».

В колледже сложились предпосылки для реализации программы наставничества, но вместе с тем существует и ряд трудностей.

Проблемой является необходимость разработки механизмов совершенствования взаимодействия и координации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, объединений системы образования и общественных организаций по развитию системы образования как единого комплекса.

Контингент обучающихся составляет свыше 2200 человек. Обучающиеся колледжа ориентированы на получение качественного гуманитарного образования, воспринимают образование в колледже как условие для построения успешной карьеры (подробнее см. приложение 1).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБ ПОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;



- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профорientационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБ ПОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **1. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Некрасовском педагогическом колледже №1 Санкт-Петербурга) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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»), Уставом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Некрасовского педагогического колледжа №1 Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ГБ ПОУ.



1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Некрасовского педагогического колледжа №1 Санкт-Петербурга, принята на заседании Совета колледжа ГБ ПОУ, утверждена приказом директора колледжа.

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

- *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

- *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

- *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- *научности* предполагает реализацию в ГБ ПОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

- *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

- *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «студент-студент» и «преподаватель — преподаватель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБ ПОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в ГБ ПОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБ ПОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

## 2. Организация деятельности ГБ ПОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБ ПОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБ ПОУ). Она отражается в «Дорожной карте» (Приложение 2).

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

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБ ПОУ. Передаче в центр развития наставничества подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы (таблица 1).

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБ ПОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБ ПОУ. 2. Выбор форм наставничества. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели Протокол заседания Педагогического совета ГБ ПОУ. Анализ наличной ситуации в ГБ ПОУ (характеристика контингента ГБ ПОУ – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Пакет других установочных документов.



<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБ ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри ГБ ПОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>выпускников, заинтересованных в поддержке своего ГБ ПОУ;</li> <li>сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи</li> </ul>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников,</li> <li>-базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>- базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>-базу для формы «студент-студент».</li> </ul>

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате (в том числе дистанционно).</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничны и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «входной мониторинг»</li> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</li> <li>3. Подведение итогов</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБ ПОУ.</p>

### 3. Реализация Целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения колледжа предусматриваются презентация проекта Программы, его обсуждение в сообществе обучающихся, преподавателей, выпускников и родителей в рамках мероприятий круглый



стол, Совет колледжа. Ход реализации проекта будет отражаться на официальном сайте колледжа в рубрике «Наставничество».

На этапе завершения Программы предусмотрена итоговая конференция.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБ ПОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «студент-студент» и «преподаватель — преподаватель» (таблица 2).

3.3. Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Взаимодействие наставника с наставляемым предполагает: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества колледжа и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников колледжу. Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и колледжа.

3.4. Форма наставничества «преподаватель — преподаватель» 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.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Взаимодействие наставника с наставляемым будет способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развитию интереса к методике



построения и организации результативного учебного процесса; ориентации начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; привитию молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорению процесса профессионального становления преподавателя; формированию преподавательского сообщества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Преподаватели -наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных учебных группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Таблица 2. Формы наставничества**

Форма 1 «Преподаватель-преподаватель»	
Задачи	1.1 способствовать формированию потребности у начинающего преподавателя заниматься анализом профессиональной деятельности; 1.2 развивать устойчивый интерес к совершенствованию методики преподавания и достижению качества учебного процесса; 1.3 способствовать формированию научной организации труда преподавателя; 1.4 создать условия и помочь профессиональному становлению педагога; 1.5 ориентировать начинающего преподавателя на использование лучших практик передового педагогического опыта
Форма 2 «Студент-студент»	
Задачи	2.1 помощь студентам в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала; 2.2 создание условий для реализации лидерского потенциала студентов-наставников, развитие «soft skills» навыков; 2.3 улучшение образовательных и творческих результатов студентов; 2.4 создание условий для формирования студенческого сообщества; 2.5 развитие у студентов интереса к педагогической деятельности

#### 4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБ ПОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- оценка качества реализуемой Программы;
- оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

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

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

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

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а



второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью;
- описание психологического климата в ГБ ПОУ.

## 5. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Характеристика контингента ГБПОУ Некрасовского педагогического колледжа №1

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.05.2022
1.	Численность обучающихся, 1-4 курс, чел.	2199	1966
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5» (2-4 курс), чел.	570	734
1.2	входящих в состав органов студенческого самоуправления, чел.	280	560
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	45	90
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	5
2	Численность педагогических работников, чел.	154	154
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	50	64
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	67	77
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	17	10
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	38	39
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	42	40
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных профессиональных ассоциаций, общественных организаций, чел.	27	30
4	Количество партнеров ГБ ПОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ	30	33
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ	5	8
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ (указать какие)	Факу-льтет Андраша Петё университета Семмельве йс (г. Будапешт, Венгрия); МДЦ «Артек» Координац	



		ионный совет работодателей Общественная организация «Воспитатели России»	
--	--	--	--

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБ ПОУ  
на 2021-2022 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБ ПОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБ ПОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Апрель-май 2021 года	Куратор, администрация
	2) информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБ ПОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества (<i>конференция</i>).</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества (<i>конференция</i>).</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБ ПОУ с целью информирования о программе наставничества (<i>классные часы</i>).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских</p>	<p>Апрель 2021 года</p> <p>Сентябрь 2021 года</p> <p>Сентябрь 2021 года</p> <p>Сентябрь 2021 года</p> <p>Сентябрь</p>	Куратор, администрация, кураторы учебных групп



		<p>связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики «Наставничество» на сайте ГБ ПОУ (освещение деятельности на сайте).</p>	<p>2021 года, май 2021, Июнь 2021 года Далее – 1 раз в квартал</p>	
	<p>3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБ ПОУ</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБ ПОУ»</p> <p>3.2. Назначение куратора и проектной группы программы наставничества ГБ ПОУ (издание приказа).</p> <p>3.3. Обучение куратора.</p> <p>3.4. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБ ПОУ</p> <p>3.5. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБ ПОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p>	<p>Июнь 2021, сентябрь 2021 года</p>	<p>Директор, куратор, проектная группа</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>4) Сбор данных о наставляемых</p>	<p>4.1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества (по средствам гугл-формы). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе в письменной форме, сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>4.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители.</p> <p>4.3. Анализ данных.</p> <p>4.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>4.5. Формирование базы данных наставляемых из</p>	<p>Октябрь 2021 года</p> <p>Октябрь 2021 года</p> <p>Не позднее 21 октября 2021 года Не позднее 21</p>	<p>Куратор, администрация, кураторы учебных групп</p>

Формирование базы наставников	5) Составление старт-листа наставников	<p>числа обучающихся.</p> <p>5.1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества анкетирование по средствам гугл-формы). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</p> <p>5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p> <p>5.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>5.4. Собеседования с наставниками.</p> <p>5.5. Приказ о назначении наставников.</p> <p>5.6. Формирование базы наставников.</p>	<p>октябрь 2021 года</p> <p>Октябрь 2021 года</p> <p>Октябрь 2021 года</p> <p>Октябрь 2021 года</p> <p>Не позднее 21 ноября 2021 года</p>	Администрация, куратор, кураторы учебных групп
Отбор и обучение наставников	6) Отбор и обучение наставников	<p>6.1. Отбор наставников на текущий учебный год</p> <p>6.2. Обучение наставников <i>(подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</i></p>	<p>Ноябрь 2021 года</p> <p>Декабрь 2021 года</p>	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп	7) Формирование тандемов/ групп	<p>7.1. Представление наставников участникам программы <i>(конференция)</i>.</p> <p>7.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>7.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>7.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах <i>(классные часы)</i>. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБ ПОУ.</p> <p>7.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества.</p> <p>7.6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.</p>	<p>Ноябрь 2021 года</p> <p>Ноябрь 2021 года</p> <p>Ноябрь 2021 года</p> <p>Ноябрь 2021 года</p> <p>Декабрь 2021 года</p> <p>В течение программы</p>	Куратор, психолог



<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>8) Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<p>8.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.        8.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.        8.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.        8.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.        8.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.        8.6. Регулярная обратная связь от участников программы.        8.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.        8.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	<p>Ноябрь, декабрь 2021 года – апрель, май 2022 года</p>	<p>Куратор</p>
<p>Завершение наставничества</p>	<p>9) Подведение итогов работы каждого тандема/группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших</p>	<p>9.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.        9.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.        9.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.        9.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы        9.5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций</p>	<p>Апрель 2022г</p> <p>Апрель 2022</p> <p>Май 2022</p> <p>Май 2022</p> <p>Июнь 2022</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

	наставников	<p>и некоммерческих организаций.  9.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников (<i>конференция</i>).  9.7. Участие в конкурсе.  9.8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы  9.9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров  9.10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  9.11. Формирование долгосрочной базы наставников.  9.12. Участие в итоговом семинаре по наставничеству</p>	<p>30 апреля 2022 года</p> <p>16 мая 2022 года</p>	
--	-------------	--	--	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

- 1) обучающихся:
  - не менее 30% в 2022 году;
  - не менее 50% в 2023 году;
  - не менее 70% в 2024 году;
- 2) педагогических работников:
  - не менее 30% в 2022 году;
  - не менее 50% в 2023 году;
  - не менее 70% в 2024 году.



Примерная форма базы наставляемых

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого <sup>1</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы <sup>2</sup>

Примерная форма базы наставников

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника <sup>3</sup>	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации

<sup>1</sup> Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

<sup>2</sup> Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

<sup>3</sup> Исследовательские, инновационные, социальные, иные