

Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Колледж «Звёздный»

РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО  
Педагогическим советом СПб ГБ ПОУ  
«Колледж «Звёздный»  
от «30» августа 2023 г.  
Протокол № 11

**УТВЕРЖДЕНА**  
Приказом директора СПб ГБ ПОУ  
«Колледж «Звёздный»  
Р.А.Пантелеенко  
Приказ № от «08» сентября 2023 г.

**X** ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

---

Пантелеенко Р.А.  
Директор  
Подписано: Пантелеенко Римма Александровна

---

**Программа наставничества  
СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»  
на период 2023-2024 учебный год**

Санкт-Петербург  
2023

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж «Звёздный» (СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звездный», ГБ ПОУ) (далее – Программа) 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 и проблемами.

### **Успехи:**

***- участие и высокие результаты обучающихся в Чемпионатном движении «Профессионалы» 2023 г:***

#### ***Компетенции:***

##### ***• «Предпринимательство»:***

- Серебряная медаль за 2 место — Аветисян Артём и Красавина Виктория

##### ***• «Дополнительное образование детей и взрослых»:***

- Серебряная медаль за 2 место — Ведрова Дарья

##### ***• «Бережливое производство»:***

- Серебряная медаль за 2 место — Гаврилова Елена

- Бронзовая медаль за 3 место — Андрианова Варвара

Обучающиеся на протяжении предыдущих периодов занимали призовые места регионального чемпионата WorldSkills компетенция «Предпринимательство»:

2018г: Толстова Полина, Волкова Алина (2 место, серебро),

2019г: Тикунова Татьяна, Домрачева Татьяна (3 место, бронза);

Примеров Филипп, Фокин Алишер (3 место, бронза).

2021г: Фокин Алишер, Косолапченков Кирилл (3 место, бронза)

2022г: Фокин Алишер, Косолапченков Кирилл (3 место, бронза)

2022г: Сковпень Диана (3 место, бронза) компетенция "Парикмахерское искусство"

#### **Компетенция «Звукорежиссура»**

2019г: Добродеева Мария (диплом участника)

2021г: юниоры Чирков Лев - 2 место.

Беликов Георгий - 3 место.

***- участие в Молодежных Дельфийских играх России***

***Номинация «Парикмахерское искусство»***

2018г: Ляпина Елизавета (серебряная медаль),  
2019г: Ратникова Ксения (серебряная медаль),  
2020г: Карасёва Юлия (серебряная медаль),  
2021г: Ратникова Ксения (бронзовая медаль).  
2022: Матвеева Виктория, Плинта Дарья (серебряная медаль)  
2023: Недопекина Дарья

**Номинация «Электронный клавишный инструмент»**

2018г: Филиппова Радмила (обучающаяся ОДО, серебряная медаль),  
2019г: Филиппова Радмила (обучающаяся ОДО, бронзовая медаль)

- участие в Национальном финале Чемпионата профессионального мастерства среди инвалидов и людей с ограниченными возможностями здоровья "Абилимпикс" 2023, в компетенции "Звукорежиссура"

Арамонов Виктор

- участие в Региональном чемпионате профессионального мастерства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» Санкт-Петербурга.

**- Компетенция "Торговля"**

**2021 г**

1 место - Буркин Андрей,  
2 место - Кармелицкая Анастасия,  
3 место - Парфенова Юлия

**2022 г**

1 место - Кармелицкая Анастасия  
2 место - Буркин Андрей  
3 место - Бирюков Леонид

**2023 г**

1 место – Андрианова Варвара  
2 место - Тарбеева Анастасия  
3 место – Назарова Дарья

**- Компетенция "Банковское дело"**

**2021 г**

1 место - Степанова Ангелина,  
2 место - Гавриленко Дмитрий,  
3 место - Андрейчик Ярослав

**2022 г**

1 место - Степанова Ангелина

**2023 г**

3 место – Степанова Ангелина

**- Компетенция "Визаж"**

**2021 г**

1 место - Андрианова Варвара,

2 место - Галкина Светлана

**2022 г**

1 место - Андрианова Варвара

**-Компетенция "Парикмахерское искусство"**

**2021 г**

3 место - Федова Антонина

**2023 г**

2 место – Егорова Елизавета

**-Компетенция "Звукорежиссура"**

**2022 г**

1 место - Артамонов Виктор

2 место - Кузнецов Никита

3 место - Гавриленко Дмитрий

**2023 г**

1 место - Артамонов Виктор

2 место – Иванова Виктория

3 место – Будников Алексей

***-участие в фестивале Всероссийская студвесна***

**2022г:**

Хореографическое направление

2 место - Хореографическая студия «Квадрат»

2023г:

Хореографическое направление

1 место – направление «Танцевальное» – сборная Колледжа;

3 место – направление «Танцевальное» – Вероника Ковалева;

***-участие в полуфинале всероссийского конкурса "Большая перемена":***

Аветисян Артём и Косолапченков Кирилл

***-участие в национальном открытом чемпионате ArtMasters:***

Фирстова Анастасия (1 место, в составе команды),

Шелягин Олег (3 место, в составе команды) и др.

***- качественная реализация основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования; положительные результаты государственной итоговой аттестации, высокий уровень востребованности выпускников;***

***- эффективная работа квалифицированного педагогического коллектива по улучшению качества подготовки специалистов:***

### **Среди педагогических работников:**

#### **- лауреаты и дипломанты конкурсов педагогических достижений:**

##### **2023 г:**

Фатьянова Елена Алексеевна - лауреат (номинация «Преподаватель системы профессионального образования»),

Парфенов Кирилл Сергеевич – дипломант (номинация «Педагогические надежды»),

##### **2022 г:**

Кочедыкова Людмила Валерьевна - дипломант (номинация «Преподаватель системы профессионального образования»),

##### **2021 г:**

Головнева Марина Юрьевна – победитель (номинация «Мастер года») Санкт-Петербург, финалист Всероссийского конкурса «Мастер года»,

Осипова Алла Юрьевна - лауреат (номинация «Преподаватель системы профессионального образования»),

##### **2020 г:**

Таран Андрей Олегович – лауреат (номинация «Преподаватель системы профессионального образования»).

#### **-эксперты Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы»:**

Осипова Алла Юрьевна (Компетенция «Предпринимательство»),

Годлевская Марина Константиновна (Компетенция «Парикмахерское искусство»),

Голубкова Светлана Викторовна (Компетенция «Парикмахерское искусство»),

Головнева Марина Юрьевна (Компетенция «Парикмахерское искусство»),

Любимова Татьяна Сергеевна (Компетенция «Бережливое производство»),

Васильева Наталья Александровна (Компетенция «Бережливое производство»),

Филиппова Марина Александровна (Компетенция «Дополнительное образование детей и взрослых»),

Кочедыкова Людмила Валерьевна (Компетенция «Дополнительное образование детей и взрослых»),

Лищина Алиса Алексеевна (Компетенция «Дополнительное образование детей и взрослых»)

#### **-эксперты Абилимпикс:**

Любимова Татьяна Сергеевна («Банковское дело»),

Васильева Наталья Александровна («Банковское дело»),

Матвеева Наталья Викторовна («Банковское дело»),

Ермашкевич Екатерина Сергеевна («Банковское дело»),

Осипова Алла Юрьевна («Торговля»),

Башмакова Наталья Сидоровна («Торговля»),

Большакова Надежда Николаевна («Торговля»),

Филатова Татьяна Аркадьевна («Торговля»).

***- успешное функционирование структурного подразделения «Отделение дополнительного образования» в целях реализации современных востребованных образовательных программ дополнительного образования:***

Обучающиеся в рамках занятий и мероприятий дополнительного образования регулярно становятся победителями и лауреатами конкурсов различного уровня.

***- эффективная воспитательная система***

В Колледже проводятся мероприятия, направленные на духовное, нравственное, гражданско-патриотическое развитие, что отражается в ежемесячных и годовых планах воспитательной работы.

В штате работает служба психолого-педагогического сопровождения (социальный педагог, педагог-психолог).

С 01 сентября 2021г в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звездный» реализуется Программа воспитания, где Модуль.6 «Студенческое самоуправление» отражает вопросы организации и деятельности Совета обучающихся.

***- создание и развитие волонтерского движения, развитие форм самоуправления обучающихся.***

В Колледже организована система студенческого самоуправления - Совет обучающихся. Совет обучающихся является коллегиальным органом управления образовательной организации и формируется по инициативе обучающихся. Возглавляет Совет – председатель, который избирается из числа обучающихся. Председателем.

Цель Совета - формирование гражданской культуры, активной гражданской позиции обучающихся, содействие развитию их самостоятельности, способности к самоорганизации и саморазвитию, формирование у обучающихся умений и навыков самоуправления, подготовка их к компетентному и ответственному участию в жизни общества.

Задача "Звёздного совета" - участие в решении вопросов, связанных с подготовкой высококвалифицированных специалистов, разработка предложений по повышению качества образовательного процесса с учетом научных и профессиональных интересов обучающихся.

Сегодня в состав Совета обучающихся СПб ГБ ПОУ "Колледж "Звёздный" входит 117 человек (каждый 7 обучающийся является членом Совета обучающихся), это старосты всех учебных групп, заместители старост, физорги, а так же активные обучающиеся Колледжа.

Собрание Совета обучающихся проводятся еженедельно в Колледже, а так же информация размещается онлайн в сети «ВК».

С 01 сентября 2021г в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звездный» реализуется Программа воспитания, где Модуль.6 «Студенческое самоуправление» отражает вопросы организации и деятельности Совета обучающихся.

Программа наставничества предусматривает участие обучающихся из Совета при реализации формы «обучающийся-обучающийся», как в роли наставников, так и в роли наставляемых.

С более подробной информацией можно ознакомиться на сайте образовательной организации: <https://zvezdny.spb.ru> и группе «ВКонтакте»: <https://vk.com/liceizvezdnyi>

Риски:

- **ускорение изменений, нестабильность.** В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания обучающемуся, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом.

- **огромнейшая информационная насыщенность.** Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (подростка, молодого специалиста, студента) потребность в человеке, который станет для него «проводником». Учитывая возрастные особенности, родитель не воспринимается подростком как авторитет в области получения информации. Ровесники сами могут испытывать те же проблемы – чувствовать себя дезориентированными и растерянными, испытывать трудности с самоидентификацией, с выбором жизненного пути, становлением своих принципов. Общение подростка с педагогами часто формализовано и ограничено исключительно ролями в рамках образовательного процесса. Участие в жизни колледжа других взрослых (например, выпускников) в основном носит временный и редкий характер. Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь подростку сориентироваться в информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем.

- **бесчисленное количество социальных связей.** Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью — это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков подростка. В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения.

Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

Характеристика контингента СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» (см. в приложении 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, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Требуется конкретизация цели, задач в соотношении со спецификой проблем образовательного процесса ГБ ПОУ



## I. Общие положения

1.1. Программа наставничества СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» (далее – программа) 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 Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» и определяет порядок организации наставничества Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный».

1.2. Программа разработана проектной группой колледжа, принята на заседании педагогического совета, утверждена приказом директора колледжа.

1.3. Разработка и реализация Программы в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звездный» 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 обслеования 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 СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звездный» 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 воспитательной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «обучающийся-обучающийся», «преподаватель-преподаватель», «работодатель-обучающийся».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества<sup>2</sup>:

- измеримое улучшение показателей СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звездный» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

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

- улучшение психологического климата в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звездный» 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 СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звездный» и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

---

<sup>2</sup> Определение результатов основывается на актуальных запросах ГБ ПОУ

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

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный») и «внешнем контуре» (партнеры СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»). 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 классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами, 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 СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный». 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 СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный». 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 СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный». Анализ наличной ситуации в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» (характеристика контингента СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» – 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.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный», которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» включает действия по формированию	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя

	<p>базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций);</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: выпускников, заинтересованных в поддержке своего ГБ ПОУ; 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</p>	<p>-базу выпускников,  -базу наставников от предприятий/организаций,  -базу наставников из числа активных педагогов,  -базу для формы «обучающийся-обучающийся».</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<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.  Собеседование.  Приказ о назначении наставников.  Обучение наставников.</p>

Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате «преподаватель-преподаватель», «обучающийся-обучающийся», 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничны и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: <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>	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <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	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБ ПОУ. 4. Популяризация эффективных практик.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный».

### III. 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 ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»: педагогические советы, классные часы, установочный семинар. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие итоговый семинар.

Ход реализации проекта будет отражаться на официальном сайте колледжа в разделе Наставничество  
<https://zvezdny.spb.ru/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE.html>.

На этапе завершения Программы предусмотрена итоговая конференция.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «обучающийся-обучающийся», «преподаватель-преподаватель».

3.3. Описываются указанные в п.5.2. формы наставничества.

#### **Форма 1. «Обучающийся – обучающийся»**

Предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из них 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.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: 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 обучающихся.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся.

Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и колледжа;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.

#### **Портрет участников:**

**Наставник.** Активный обучающийся 2-4 курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель районных (уровень колледжа), городских, региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

#### **Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ ценностно-дезориентированный обучающийся 1-2 курсов, 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.

#### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся - обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

взаимодействие «успевающий – неуспевающий»:

– классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер – пассивный»:

– психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный – равному»:

– обмен навыками, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

– взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

–

### **Область применения в рамках образовательной программы.**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграция в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

### **Форма 2. «Преподаватель-преподаватель»**

Предполагает взаимодействие молодого преподавателя (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-преподавателем, оказывающим первому всестороннюю поддержку.

Также возможна форма взаимодействия возрастного преподавателя, находящегося в состоянии эмоционального выгорания и хронической усталости, с молодым коллегой с целью адаптации первого из них к новым условиям современной информационной среды

#### **Цели и задачи,**

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

– способствовать формированию потребности, заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

– ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

– ускорить процесс профессионального становления преподавателя;

– оказать помощь возрастным преподавателям в адаптации к новым условиям организации обучения в смешанной форме

#### **Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу,

культурную жизнь колледжа, 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 в колледже;

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах обучающихся;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **Портрет участников:**

**Наставник.** Преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

#### **Наставник-консультант:**

– создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

#### **Наставник-специалист:**

– опытный преподаватель того же направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

#### **Наставляемый.**

– молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

– специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

– возрастной преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

#### **Возможные варианты программы:**



Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель-преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

взаимодействие «опытный преподаватель – молодой специалист»

– классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – преподаватель, испытывающий проблемы»

– конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «преподаватель-новатор – консервативный преподаватель»

– более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «опытный специалист – неопытный специалист»

– опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

### **Область применения.**

Форма наставничества «преподаватель-преподаватель» может быть использована как часть реализации в колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент

повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методических материалов.

### **Форма 3. «Работодатель – обучающийся»**

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и организаций-партнеров с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

### **Цели и задачи.**

Целью такой формы наставничества является получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающегося:

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; развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

#### **Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение числа потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента обучающихся, успешно выполнивших компетентностно-ориентированные задания;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников колледжа.

#### **Портрет участников:**

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своей участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник колледжа.

#### **Наставляемый:**

Вариант 1. **Активный.** Проактивный обучающийся колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. **Пассивный.** Дезориентированный обучающийся колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – обучающийся» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации обучающегося-наставляемого.

Представлены четыре основных варианта:

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 – обучающийся, выбирающий профессию»

– краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся (группе обучающихся) возможности и перспективы конкретного места работы; взаимодействие «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;

взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»

– профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

### **Область применения**

Модель «работодатель – обучающийся» может быть реализована в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности, в виде программы дуального обучения, проектной деятельности, бизнес-проектирования, ярмарки вакансий, конкурсов проектных работ обучающихся, дискуссий, экскурсий на предприятия, краткосрочных и долгосрочных стажировок.

Описанные модели наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

## **VI. Мониторинг эффективности реализации Программы**

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой

наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели<sup>3</sup>.

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:

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

Задачи:

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

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

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

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений

---

<sup>3</sup> Рекомендуемые центром развития наставничества СПб АППО методики мониторинга представляют собой отдельный документ, располагающийся в соответствующем разделе страницы подразделения на сайте СПб АППО. ГБ ПОУ вправе самостоятельно с помощью специалистов **на основе методологии и макетов форм мониторинга целевой модели создать и использовать свой «пакет мониторинга»**

участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

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

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика:

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

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в колледже, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Следует привлекать выпускников колледжа к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников колледжа, организаций-партнеров, волонтерских и благотворительных организаций, социальных сетей; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставников колледже возможны:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник +» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте колледжа;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития колледжа.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества и региона.

Возможны следующие виды поощрений наставников:

**студентов, выполняющих функции наставничества:**

объявление благодарности администрацией колледжа, награждение грамотой колледжа, ходатайство перед учредителем о награждении, благодарственные письма

**родителям студентов-наставников, педагогам или иным наставникам из числа родителей или социальных партнеров за выполняющих функции наставничества:**

объявление благодарности администрацией колледжа, награждение грамотой колледжа,

ходатайство перед учредителем о награждении, установление стимулирующих выплат в соответствии с имеющимся локальным актом колледжа.

Создание в системе наставничества колледжа иерархии наставников позволит повысить лояльность участников и установить дополнительную систему мотивации.

Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное или материальное выражение результата (поощрение, определенные баллы).
- персональные рейтинги, в котором каждый участник программы может видеть свой результат;
- групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на сайте колледжа.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента СПб ГБ ПОУ «Колледж «звёздный».

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2023	Прогноз 31.05.2023
1.	Численность обучающихся, 1-4 курс, чел.	820	820
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5» (2-4 курс), чел.	412	412
1.2	входящих в состав органов студенческого самоуправления, чел.	117	117
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	78	87
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	5	5
2	Численность педагогических работников, чел.	58	58
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	21	20
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	28	31
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	7	6
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	12
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	21	21
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных профессиональных ассоциаций, общественных организаций, чел.	-	-
4	Количество партнеров ГБ ПОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ	-	-
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ	41	41
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ (указать какие)	-	-

**Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» на 2023-2024 гг.**

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>	Сентябрь 2023 года	Куратор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, обучающихся о Целевой модели наставничества	<p>2.1. Тематические встречи с преподавателями, обучающимися ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» с целью информирования о программе наставничества (классные часы).</p> <p>2.2. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.3. Актуализация рубрики на сайте СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» (освещение деятельности на сайте).</p>	<p>октябрь 2023 года</p> <p>октябрь 2023 года</p> <p>Далее – 1 раз в квартал или по необходимости</p>	Куратор, администрация, классные руководители
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»	<p>3.1. Разработка и утверждение программы наставничества в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный» на 2023-2024 г</p> <p>3.2. Разработка и утверждение «дорожной карты» по реализации Положения программы наставничества в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный».</p>	<p>сентябрь 2023 года</p> <p>сентябрь 2023 года</p>	Директор, куратор, проектная группа



Формирование базы наставляемых	4) Сбор данных о наставляемых	4.1. Сбор информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги). 4.2. Анализ данных и формирование базы данных наставляемых из числа педагогов 4.3. Формирование базы данных наставляемых из числа преподавателей, обучающихся	Сентябрь-октябрь 2023 года Октябрь 2023 года Октябрь-ноябрь 2023 года	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	5) Составление стартового листа наставников	5.1. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных 5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников 5.3. Приказ о назначении наставников. 5.6. Формирование базы наставников.	Октябрь 2023 года Октябрь 2023 года Октябрь 2023 года Октябрь 2023 года	Администрация, куратор, классные руководители
Формирование тандемов/ групп	6) Формирование тандемов/ групп	6.1. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 6.2. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах ( <i>круглый стол</i> ). Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБ ПОУ. 6.3. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества. 6.4. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.	Октябрь 2023 года Октябрь 2022 года Октябрь-ноябрь 2023 года В течение программы	Куратор, педагог-психолог
Организация работы тандемов/групп	7) Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	7.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 7.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 7.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 7.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 7.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 7.6. Регулярная обратная связь от участников программы.	Октябрь, ноябрь 2023 года Ноябрь 2023 года Согласно плана встреч наставнических групп и пар.	Куратор

		<p>7.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>7.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<p>8) Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>8.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>8.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>8.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма, грамоты.</p> <p>8.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>8.5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>8.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников</p> <p>8.7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>8.8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>8.9. Формирование долгосрочной базы наставников.</p> <p>8.10. Участие в итоговом семинаре по наставничеству</p>	<p>Апрель – май 2024 года</p> <p>Апрель – май 2024 года</p> <p>Апрель – май 2024 года</p> <p>Апрель 2024 года</p> <p>Апрель 2024 года</p> <p>25 апреля 2024 года</p> <p>25 апреля 2023 года</p> <p>Май 2024 года</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

**Примерная форма базы наставляемых<sup>4</sup>**

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого <sup>5</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы <sup>6</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы <sup>7</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>8</sup>	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы <sup>9</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации
.														
.														

<sup>4</sup> Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.

<sup>5</sup> Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

<sup>6</sup> Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

<sup>7</sup> Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

<sup>8</sup> Исследовательские, инновационные, социальные, иные

<sup>9</sup> См. ссылку №8

СОГЛАСИЕ НАСТАВНИКА НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Я, \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество полностью)

Место работы/учебы в настоящее время (в соответствии с Уставом организации):  
\_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Дата рождения (число, месяц, год): \_\_\_\_\_

Ученая степень \_\_\_\_\_

Отраслевые награды \_\_\_\_\_

Домашний телефон (с кодом) \_\_\_\_\_ Сотовый телефон \_\_\_\_\_

Адрес электронной почты: \_\_\_\_\_ В

соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных:

– фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, гражданства, домашнего адреса, номеров телефонов, адреса электронной почты, с целью формирования регламентированной отчетности (на бумажных носителях);

– фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, с целью размещения в региональной базе данных о наставниках;

– фамилии, имени, отчества, места работы, с целью размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте колледжа.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение.

Действия с персональными данными автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее письменное согласие действует до \_\_\_\_\_ года.

Согласие может быть отозвано в письменной форме.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Подпись Расшифровка подписи

СОГЛАСИЕ РОДИТЕЛЯ/ЗАКОННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ НА ОБРАБОТКУ  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО

Я, \_\_\_\_\_,  
(ФИО родителя или законного представителя)  
паспорт \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_,  
(серия, номер) (когда и кем выдан)  
\_\_\_\_\_ (В

случае опекуинства указать реквизиты документа, на основании которого осуществляется опека или попечительство) являясь законным представителем несовершеннолетнего

\_\_\_\_\_,  
(ФИО несовершеннолетнего) приходящегося мне \_\_\_\_\_, зарегистрированного по адресу: \_\_\_\_\_

даю свое согласие на обработку в \_\_\_\_\_  
персональных данных несовершеннолетнего, относящихся исключительно к  
перечисленным ниже категориям персональных данных:

- фамилия, имя, отчество; пол; дата рождения;
- образовательная организация;
- информация о результатах конкурса.

Я даю согласие на использование персональных данных несовершеннолетнего исключительно в следующих целях: индивидуальный учет результатов, публикация списка наставляемых, а также хранение данных об этих результатах на бумажных и/или электронных носителях.

Настоящее согласие предоставляется мной на осуществление действий в отношении персональных данных несовершеннолетнего, которые необходимы для достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование персональных данных, а также осуществление любых иных действий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Я проинформирован, что \_\_\_\_\_ гарантирует обработку персональных данных несовершеннолетнего в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации как неавтоматизированным, так и автоматизированным способами.

Данное согласие действует до достижения целей обработки персональных данных или в течение срока хранения информации.

Я подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую по собственной воле и в интересах несовершеннолетнего.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Подпись Расшифровка подписи

**План работы наставника**

План работы включает цели и задачи наставничества в каждой конкретной паре наставник-наставляемый:

план-задание наставников на весь период действия наставнической программы,  
лист самооценки с анализом собственной деятельности в процессе реализации наставнической программы и др.

**Примерная форма**

*Титульный лист*

Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Колледж «Звёздный»  
СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный»

**ПЛАН РАБОТЫ (ДНЕВНИК) НАСТАВНИКА**  
на период реализации программы наставничества  
с «\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Наставник \_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

Наставляемый \_\_\_\_\_ (ФИО,  
должность)

Цель реализации наставнической программы:

Основные задачи:

Ожидаемые результаты:

№	Дата встречи	Цель встречи	Результат встречи (решение по итогам встречи)	Подпись наставника	Подпись наставляемого
1					
2					

*Заключительные листы*

Самооценка деятельности в процессе реализации наставнической программы (что получилось, над чем необходимо работать дальше)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Предложения о продлении (завершении) наставнической программы

Дата \_\_\_\_\_ Подпись наставника \_\_\_\_\_

Заключение куратора по результатам итогового мероприятия наставнической программы

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Подпись куратора \_\_\_\_\_ (ФИО)