

РАССМОТРЕНО
педагогическим советом
ОГАПОУ «Яковлевский
политехнический техникум»
протокол №1 от «30» августа 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГАПОУ «Яковлевский
политехнический техникум»
Н.Е. Кудла
приказ № 35/Д от «30» августа 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Областного государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Яковлевский политехнический техникум»
на 2021-2026 учебный год

2021 год

Пояснительная записка

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

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

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передача опыта и знаний, нормирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

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

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества **три главные роли:**

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник колледжа, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Целью внедрения Программы является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи реализации Программы наставничества:

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социальной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже.

3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.
4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.
5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/профессиональной траектории.

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации.

Компоненты наставничества:

Целостно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества – процесс передачи опыта</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые</p>	<p>Работа с</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставниками; - наставляемыми; - родителями обучающихся; - коллективом колледжа; - с внешней средой: работодателями, социальными партнерами 	<ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии 	<p>Мониторинг и оценка параметров Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Формы наставничества: «педагог – педагог», «педагог – студент», «работодатель – студент», «студент – студент»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) в областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Яковлевский политехнический техникум» разработана в соответствии с Распоряжением Министерства Просвещения 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 «МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Положением о наставничестве в ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум».

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

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

2.1. Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум» цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы (далее - Индивидуальные планы) с учетом выбранной ролевой модели.

Цель и задачи программы представлены в таблице 1.

Целевые ориентиры и структурные уровни (компоненты) Программы

1 уровень – цель	Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества		
2 уровень – задачи	Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося особыми образовательными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям	Обеспечить успешную адаптацию молодого специалиста/специалиста при смене характера работы, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач	Обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта, развитие его личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации
3 уровень – проекты (формы наставничества)	Проект наставничества «студент – студент»	Проект наставничества «преподаватель – преподаватель»	Проект наставничества «работодатель – студент»
4 уровень – микро- проекты (ролевые модели)	Микро-проект ролевой модели «опытный – новичок»	Микро-проект ролевой модели «преподаватель-новатор – консервативный педагог»	Микро-проект ролевой модели «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»
	Микро-проект ролевой модели «равный – равному»	Микро-проект ролевой модели «опытный предметник – неопытный предметник (молодой специалист)»	

3. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Целевая модель наставничества представляет систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Реализуемые в техникуме формы наставничества представлены в таблице 2.

Таблица 2

Формы наставничества, реализуемые в ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент – студент	опытный – новичок, равный – равному
Преподаватель – преподаватель	преподаватель-новатор – консервативный педагог, опытный предметник – неопытный предметник (молодой специалист)
Работодатель – студент	успешный профессионал – студент, выбирающий профессию

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

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

4. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

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

Целью такой формы наставничества является разносторонняя

поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, а также общий статус организации.

4.2. Портрет участников

Наставник – активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная и спортивная деятельность, внеурочная деятельность).

Наставляемый:

Вариант 1 – **«Новичок»**. Первокурсник или второкурсник, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Вариант 2 – **«Активный»**. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных или совместных проектов.

4.3. Возможные варианты ролевых моделей «студент – студент»

В техникуме приняты следующие варианты ролевых моделей «студент – студент»:

- взаимодействие **«опытный – новичок»**, в процессе которого происходит наставничество студентов более высокой ступени над перво- и второкурсниками, адаптация их к образовательной организации, профессиональная ориентация, развитие метакомпетенций, определение вектора индивидуального развития;

- взаимодействие **«равный – равному»**, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом, подготовка к конкурсам, олимпиадам, спортивным и другим соревнованиям.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым в модели

«опытный-новичок» стоит помощь в определении личных образовательных

перспектив, осознании и раскрытии своего образовательного и личностного потенциала, приобретении новых метакомпетенций; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование; повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

4.4. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

5. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

5.1. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (с опытом работы от 0 до 3 лет) или преподавателя (при смене места или характера работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Результатом правильной организации работы наставников будет развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Педагогическим наставляемым получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри техникума и профессии.

5.2. Портрет участников.

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. 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 образовательного процесса и решением конкретных профессиональных задач. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

«Наставник-предметник» - опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый - специалист, имеющий небольшой опыт работы - от 0

до 3 лет и/ или испытывающий трудности с организацией учебного процесса специалист, находящийся в процессе адаптации к новым условиям, характеру и/или формам работы.

5.3. Возможные варианты ролевых моделей «преподаватель-преподаватель».

Основные варианты ролевых моделей внутри формы "преподаватель-преподаватель", принятые в техникуме в этом учебном году:

- взаимодействие **«преподаватель-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, педагог, продвинутый в сфере информационных технологий, помогает опытным педагогам, практикующим offline обучение, овладеть современными программами, цифровыми навыками и дистанционными технологиями online обучения;

- взаимодействие **«опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

5.4. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества "преподаватель – преподаватель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методических пособий.

6. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

6.1. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: 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, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Наставничество по этой форме позволяет существенно сократить

адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки, их мотивируют и корректируют работу.

6.2. 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 своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации.

Наставляемый – активный студент 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.

6.3. Реализуемая в техникуме ролевая модель по форме наставничества «работодатель – студент» предполагает следующий вариант взаимодействия. Взаимодействие **«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»** - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы.

6.4. Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника- наставляемого или группы наставляемых проводится в рамках практико-ориентированных образовательных программы, проектной деятельности, дискуссий, экскурсий на предприятия, краткосрочных и долгосрочных стажировок.

Целевая модель этапов реализации программы наставничества в техникуме

	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ТЕХНИКУМА	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; – информировать коллектив и студентов о подготовке программы, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; – сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;	– определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; – информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и

		определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты ; – создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние	вариантах участия;
2.	Формирование базы наставляемых	– информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, педагоги-психологи, заведующие отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; – включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	
3.	Формирование базы наставников	информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске; – собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов	– взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; мотивировать наставников
4.	Отбор и обучение наставников	разработать критерии отбора наставников под эти запросы; организовать отбор и обучение наставников	– привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов к отбору и обучению наставников; – найти ресурсы для организации обучения (через НКО, организации, конкурсы)
5.	Формирование наставнических пар / групп	разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника	– привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар / групп;

6.	Организация работы наставнических пар / групп	выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); – организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы	– промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
----	--	---	--

7. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

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

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне техникума,
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых

- педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

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

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем студентов техникума, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, текучка кадров, отсутствие мотивации у студентов, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни техникума, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и студентами. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Для получения данных используются разные каналы: интервью с родителями и кураторами, методики определения самооценки, уровня тревожности и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- студентов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций).

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);

- представители других организаций, с которыми установлены партнерские связи. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы,

- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах,

- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального

статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы в техникуме должны быть сформированы базы:

– база наставников от организаций-партнеров: система, включающая опытных профессионалов от предприятий и организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров.

– база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в техникуме плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на

доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате, когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого.

2. Закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы

Этап 6. Организация хода наставнической программы

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих

сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство,
- пробную рабочую встречу,
- встречу-планирование,
- комплекс последовательных встреч,
- итоговую встречу.

Этап 7. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

7.1. Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп

Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации.

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

7.2. Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения

Второй уровень - это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в техникуме. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

7.3. Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик

Третий уровень - проведение открытого мероприятия с публичным

подведением итогов программы наставничества.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиторией, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников.

В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители организаций-партнеров, родители. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.