



Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Астраханской области  
«Астраханский социально-педагогический колледж»  
(ГАПОУ АО «АСПК»)



«Утверждаю»  
Директор ГАПОУ АО «АСПК»  
А.Л. Хаченьян

Программа наставничества «Студент-студент»  
для обучающихся ГАПОУ АО «АСПК»

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

## 1. Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Государство сегодня серьезно настроено на трансформацию в сфере образования и в рамках национального проекта, готово поддерживать и развивать инициативы, связанные с наставничеством. Одной из задач внедрения системы наставничества, является развитие института наставничества на всех уровнях образования. Развитие института наставничества определяется как федеральная стратегическая инициатива, реализуемая с целью:

- вовлечения студентов и преподавателей в активную деятельность;
- разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов;
- системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций учащихся.

### **В программе используются следующие понятия и термины**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

## **2. Нормативные основы реализации программы.**

На федеральном уровне наставническую деятельность обеспечивают:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;

- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024»;

- Стратегия развития волонтерского движения в России (утв. на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи, протокол № 45 от 14.05.2010);

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р);

- Методология (целевая модель) наставничества учащихся 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 (утв. распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145).

### **На уровне образовательной организации наставническую деятельность обеспечивают:**

- Устав ГАПОУ АО «АСПК»;

- Положение о студенческом самоуправлении в ГАПОУ АО «АСПК»;

- Положение о наставничестве в ГАПОУ АО «АСПК»;

- дополнительные общеобразовательные программы;

- программа наставничества;

- приказы, планы реализации мероприятий программы.

### **3. Цель программы**

Создание условий для максимального раскрытия потенциала личности наставников и наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся и разных уровней образования.

### **4. Задачи программы**

- Развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- Адаптация учащихся к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- Раскрытие лидерского потенциала обучающихся;
- Преодоление подросткового кризиса, формирование жизненных ориентиров у студентов;
- Формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- Выявление и распространение лучших практик наставничества в образовательном учреждении.

### **5. Ожидаемые результаты программы наставничества в образовательной организации:**

- улучшение показателей, учащихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении среди студентов, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции обучающихся;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

## 6. Структура управления реализацией Программы наставничества студентов

Уровни структуры	Направления деятельности
Колледж (администрация)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и внедрение нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества «студент- студент»</li> <li>2. Разработка модели наставничества «студент-студент».</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы наставничества «студент- студент».</li> <li>4. Реализация программы наставничества.</li> <li>5. Назначение руководителя внедрения программы наставничества «студент- студент».</li> </ol>
Руководитель программы наставничества «студент-студент»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников.</li> <li>3. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>5. Мониторинг результатов эффективности реализации модели наставничества.</li> </ol>
Наставники и наставляемые	Реализация программы наставничества «студент-студент».

## 7. Кадровая система реализации Программы наставничества обучающихся

В целевой модели наставничества выделяется 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.

**Руководитель программы** – участник программы, который отвечает

за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу руководителя с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется руководителем программы, педагогами, кураторами и иными лицами колледжа, располагающими информацией об обучающихся - будущих участников программы.

**Формирование базы наставляемых осуществляется из числа обучающихся:**

- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавших в трудную жизненную ситуацию;

- имеющих проблемы с поведением;

- не принимающих участие в жизни колледжа, отстраненных от коллектива.

**Формирование базы наставников из числа обучающихся:**

- мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательного учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, студентов и их родителей (законных представителей).

## 8. Этапы реализации модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Информирование и выбор форм наставничества	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из	Формирование базы наставников, которые потенциально могут

	числа обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций).	участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения
Формирование наставнических пар	1.Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация хода наставнической программы	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, -встречу-планирование, -комплекс встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы

### 9. Направления наставничества:

- адаптивное наставничество: наставничество осуществляется в период адаптации студентов первых курсов учениками более старших курсов этой же специальности для более плавного и комфортного вхождения в учебный процесс и в жизнь колледжа в целом;

- учебное наставничество: наставничество в период подготовки к конкурсам и олимпиадам, в целях развития образовательных компетенций обучающихся;

- социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое в целях развития общих компетенций обучающихся, а также выявление и

развитие талантов и способностей студентов к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтерской деятельности.

#### **10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

#### **11. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательного учреждения.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Поддержка системы наставничества посредством мотивирующих видеороликов.

Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте колледжа.

Награждение грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа.

Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

## 12. Дорожная карта по реализации модели наставничества «студент-студент»

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание этапа
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<p>1. Изучение Распоряжения министерства образования 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>2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>
2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: куратора группы, педагога - психолога, родителей.</p>
		Формирование базы наставляемых.	Формирование базы наставляемых из числа обучающихся.

3	<p>Формирование базы наставников</p>	Сбор данных о наставниках.	<p>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p>
	Формирование базы наставников		Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.
4	Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. Подготовить методические материалы сопровождения наставнической деятельности.</p>
	Обучение наставников необходимым навыкам и компетенциям		<p>Определение запроса наставников на темы обучения. Разработка методических материалов для информационных и практических занятий. Проведение обучающих занятий.</p>
5	Формирование наставнических пар	Закрепление наставнических пар	<p>Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения Организация психологического сопровождения участникам программы</p>

6	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар</p>	<p>Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.</p>	<p>Проведение первой, организационной, встречи наставников и наставляемых.  Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставников и наставляемых.  Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставниками и наставляемыми.  Регулярные встречи наставников и наставляемых.  Проведение заключительной встречи наставников и наставляемых.</p>
7	<p>Завершение наставничества</p>	<p>Отчет по итогам наставнической Программы</p> <p>Мотивация и поощрения наставников.</p>	<p>Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.  Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.  Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте колледжа.</p>

## Приложение

### Индикаторы оценки влияния программ на всех участников колледжа

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	в начале программы	по завершению программы
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс		
Успеваемость студентов по колледжу		
Качество обучения по колледжу		
Процент студентов, желающих высокой успеваемости по колледжу		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся		
Доля студентов, посещающих объединения дополнительного образования		
Доля студентов, посещающих спортивные секции		
Доля студентов, участвующих в программах развития талантливых обучающихся		
Доля студентов, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на уровне колледжа		
Доля студентов, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля студентов, участвующих в волонтерской деятельности		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества		
Доля студентов, имеющих пропуски по неуважительной причине		
Уровень личностной тревожности студентов		
Эмоциональное состояние при посещении колледжа		
Количество жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		

## Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «студент- студент»

### Анкета наставника

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где? . Инструкция:

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым.										
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?										
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?										
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?										
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?										
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?										
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.										
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.										
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого										
12. Насколько важна польза обучения Наставников?										

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

Что в программе является наиболее ценным для Вас?

## Анкета наставляемого

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником.										
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?										
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?										
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?										
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?										
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?										
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?										
10. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни.										
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас.										

Что Вы ожидаете от программы?

\_\_\_\_\_

Что для Вас является особенно ценным в программе?

\_\_\_\_\_

Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

## Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «студент-студент»

### Анкета наставника

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где?

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?										
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?										
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?										
7. Насколько удалось спланировать работу?										
8. Насколько удалось осуществить свой план?										
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?										
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
11. Насколько понравилась работа наставником?										
12. Насколько Вы довольны результатом?										

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Что особенно ценно для Вас было в программе?

Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

## Анкета наставляемого

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Насколько комфортно было общение с наставником?										
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?										
6. Ощущение поддержки от наставника										
7.Помощь наставника										
8. Насколько был понятен план работы с наставником										
9.Ощущение безопасности при общении с наставником										
10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
12.Насколько Вы довольны результатом?										

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Что особенно ценно для Вас было в программе?

Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]