



Министерство образования, науки и
молодежной политики Республики Коми

Государственное профессиональное
образовательное учреждение
«Сыктывкарский гуманитарно-
педагогический колледж им. И.А.Куратова»

УТВЕРЖДЕНО на заседании
Методического совета 05.06.2020



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ СГПК

М.П.Герасимова М.П.Герасимова

«10» июня 2020 г.

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ГПОУ «СЫКТЫВКАРСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ ИМ. И.А.КУРАТОВА»**

Введено в действие
Приказом № 197/1 - 07
от 10 июня 2020г.

Сыктывкар
2020

СОДЕРЖАНИЕ:

	С.
Введение.....	3
Паспорт целевой программы наставничества.....	5
Программа целевой модели наставничества.....	8
I. Механизм создания наставнических пар	
1.1. Формирование баз наставников и наставляемых.....	9
1.2. Обучение участников Программы наставничества.....	12
1.3. Обеспечение условий для запуска процессов наставничества и создание наставнических пар.....	14
II. Сущность процессов педагогического сопровождения наставничества...15	
III. Реализация наставничества, обеспечение раскрытия в нем личностного, творческого, профессионального потенциала студентов.....	17
IV. Создание условий для профессионального развития педагогов, освоения ими инновационных образовательных технологий в рамках системы наставничества.....	19
V. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку его деятельности...24	
VI. Реализация мониторинга Программы.....	25
VII. Создание механизмов реализации Программы.....	28
Приложение 1. Участники Программы и их функциональные роли.....	30
Приложение 2. Целевая аудитория Программы.....	32
Приложение 3. Формы наставничества.....	37
Приложение 4. Педагогическое сопровождение индивидуализации образовательной деятельности студентов.....	45

Введение

В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания студенту, но и формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость.

Задача СПО - за короткие сроки создать необходимые условия для формирования качественно нового типа выпускников: лидеров, людей с новой ментальностью, прогрессивно мыслящих, стремящихся к развитию и построению профессиональной карьеры.

Для этого системе образования нужны программы и технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. Такой программой является Программа развития профессионального воспитания: «Социокультурная среда колледжа как пространство воспитательных возможностей профессионального становления личности студентов». Она предусматривает формирование в процессе профессионального воспитания конкурентоспособного и компетентного выпускника, обладающего характеристиками социальной зрелости, сформированными общими компетенциями, позволяющими ему выражать свою социальную сущность и индивидуальное своеобразие, выступая активным субъектом собственного и социального развития.

Данная программа сориентирована на такой тренд развития рынка труда, как переход от работы-функции к работе в проектах.

Формирование такого выпускника обеспечивается совершенствованием в колледже механизмов и инструментов вовлечения студентов в активную социально значимую деятельность, направленную на их профессиональную самореализацию.

Важным условием совершенствования профессионального воспитания является развитие социокультурной среды, интегрирующей воспитательные возможности колледжа.

Социокультурная среда - это пространство социокультурного самоопределения студентов в соответствии с их индивидуальными особенностями и предпочтениями, с одной стороны. С другой стороны, это и сфера педагогических влияний, т.е. создания педагогических условий для саморазвития личности студентов, развития и поддержки позитивных форм самоорганизации, самоуправления и самодеятельности.

Важным компонентом социокультурной среды колледжа станет наставничество. Способность ответить на глобальные вызовы современности при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования. С точки зрения развития социокультурной среды колледжа наставничество можно рассматривать как фактор ее развития, как перспективную технологию, применение которой позволит создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение наставнических пар на основе доверия и взаимообогащения.

Такая социокультурная среда будет, с одной стороны, нацелена на моделирование и опережение социокультурных запросов, с другой стороны, максимально ориентирована на удовлетворение потребностей студентов в профессиональном и личностном самоопределении, профессиональном развитии и формировании культуры самоопределения, саморазвития, самореализации.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, таких как:

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год;
- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559.

Основную нормативную правовую базу, регламентирующую разработку Программы развития системы наставничества (далее – Программы), составляют:

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273.
- Федеральный закон "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 N 124-ФЗ.
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 N 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Государственная программа Республики Коми «Развитие образования» от 28.09.2012 г. № 411 (в редакции от 31.01.2019 г.).
- Распоряжение Правительства Республики Коми от 12.10.2016г. № 437-р «Об утверждении концепции модернизации профессионального образования в Республике Коми на период до 2025 года».

Ниже приводятся Паспорт и Программа целевой модели наставничества.

ПАСПОРТ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Наименование программы	Целевая модель наставничества как фактор развития социокультурной среды колледжа
2. Руководитель Программы (координатор)	Минина Л.Б., заместитель директора по УВР, преподаватель
3. Организаторы Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Мартынчук Т.А, заместитель директора по УПР, преподаватель; • Робакова Н.Н., педагог-организатор (куратор); • Кузванова Е.М., педагог-психолог (куратор); • Попцова Ю.Д, социальный педагог (куратор).
4. Участники Программы и их функциональные роли	<ol style="list-style-type: none"> 1. Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию цикла программы наставничества по конкретному направлению. 2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. 3. 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. 4. Тьютор - специалист в области педагогики, который создает студенту условия для реализации индивидуального образовательного маршрута. 5. Коуч - специалист в области педагогики, ориентирующий на достижение учебно-профессиональных целей, результатом работы которого является появление у студента индивидуального образовательного маршрута и мотивации для его реализации. 6. Ментор – старший и более опытный товарищ, который передает свой опыт и знания более младшему
5. Основания для инициации Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Национальный проект «Образование» (модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ; создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства). • Федеральный проект «Социальная активность» (развитие добровольчества (волонтерства), развитие талантов и способностей у детей и молодежи, в т.ч. студентов, путем поддержки общественных инициатив и проектов). • Федеральный проект «Успех каждого ребенка» (в системе

	<p>дополнительного образования помощь каждому ребенку в выстраивании индивидуальной образовательной траектории и ее тьюторская поддержка; обучение по индивидуальным учебным планам в соответствии с избранными им профессиональными компетенциями; создание современной системы сопровождения, развития и совершенствования профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров, в том числе по работе с одаренными детьми).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный проект «Учитель будущего» (повышение уровня профессионального мастерства педагогов по работе в условиях безопасной здоровьесберегающей личностно-ориентированной цифровой образовательной среды, реализации персональных образовательных траекторий). • Федеральный проект «Молодые профессионалы» (создание конкурентоспособной системы профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами, в том числе стандартами Ворлдскиллс Россия, и передовыми технологиями).
6. Год(ы) реализации	Май 2020- декабрь 2024
7. Целевая аудитория	<ol style="list-style-type: none"> 1. Студенты с особыми образовательными потребностями. 2. Педагоги
8. Формы наставничества	<p>Менторинг. Тьюторство. Индивидуальное и групповое наставничество.</p> <p>Наставнические пары:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Студент – студент». 2. «Студент – ученик». 3. «Работодатель – студент». 4. «Педагог – педагог».
9. Цель Программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности студентов в наставнических процессах, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях
10. Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить механизм создания наставнических пар. 2. Определить сущность процессов психолого-педагогического сопровождения наставничества и их организация. 3. Создать условия для реализации наставничества, обеспечить раскрытие в нем личностного, творческого, профессионального потенциала студентов. 4. Создать условия для профессионального развития педагогов, освоения ими инновационных образовательных технологий в рамках системы наставничества. 5. Обеспечить формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку ее деятельности. 6. Создать систему мониторинга Программы. 7. Создать механизмы реализации Программы.

<p>11. Ожидаемые результаты Программы и мониторинг ее реализации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных маршрутов и личностного подхода к обучению. 2. Преодоление профессионально-личностных кризисов, повышение мотивации к достижению новых целей. 3. Самоопределение, получение представления о своих перспективах и способах действия, формирование жизненных ориентиров. 4. Развитие навыков и качеств личности: <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельность; • навык интеграции в новые среды; • soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.); • лидерские качества; • ключевые компетенции. 5. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства. 6. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с профессиональным развитием.
<p>12. Ключевые компетенции</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Саморазвитие в условиях неопределенности. 2. Коммуникация и кооперация в цифровой мультикультурной среде. 3. Креативное мышление. 4. Управление информацией и данными. 5. Критическое мышление в проектной деятельности.
<p>13. Источники финансирования</p>	<p>Дополнительные средства привлекаются благодаря формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников</p>
<p>14. Риски реализации Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокий уровень сложности решения задач в рамках личностно-ориентированного подхода в профессиональном воспитании; дефицит методов, способов и форм организации образовательного процесса в рамках индивидуального образовательного маршрута. 2. Дефицит у участников Программы времени из-за большого объема текущей работы, перегрузка педагогов и специалистов. 3. Трудность подбора наставников, невозможность их принудительного привлечения для создания наставнических пар. 4. Пассивность наставляемых, их слабая самоорганизация. 5. Недостаточная мотивация социальных партнеров в развитии взаимодействия для реализации проектных мероприятий. 6. Формальность внедрения наставничества. 7. Необученность кураторов, тьюторов, коучей

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА КОЛЛЕДЖА

Программа развития профессионального воспитания, утвержденная Методическим советом колледжа в 2019 году, предусматривает построение этого процесса на основе включения студента в проектную деятельность и самореализации в ней. Проектная деятельность позволяет индивидуализировать образовательный процесс и сделать его более интенсивным. Деятельность по выбору лично значимого содержания образования способствует развитию личностной вовлеченности студента в образовательный процесс и осуществлению замысла собственной деятельности, порождению разных форм, приемов организации деятельности.

В этом процессе наставничество становится перспективной технологией для достижения целей. Это – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Она реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала студента или педагога. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.

Однако внедрение целевой модели наставничества предполагает расширение целевой группы за счет включения в нее педагогов, что является актуальным для совершенствования социокультурной среды колледжа.

Программа развития профессионального воспитания предусматривает построение этого процесса на основе ведущей роли в нем программы самореализации и саморазвития личности будущего специалиста, развития его профессионально-личностного потенциала. Она направлена на интеграцию образовательного процесса, ориентированного на развитие личности и предусматривающего в своей основе лично-ориентированную модель образования.

Личностно-ориентированный подход, разрабатываемый в русле отечественной психологии и педагогики (Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская, В.В.Рубцов и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Личность, согласно этому подходу, развивается в деятельности, в условиях социализации индивида и целенаправленного воспитания.

Данный подход определяет выбор личностно-ориентированной модели наставничества, направленной на самоопределение, саморазвитие и самореализацию личности студента (или педагога) в образовательном процессе, формирование в нем внутренней мотивации через систему творческих заданий и рефлексии границ и результатов своей деятельности, совместно распределенную согласованную деятельность в рамках наставничества на основании субъект-субъектных отношений. Использование этой модели определяет применение, наряду с традиционным, развивающего вида наставничества, в рамках которого приоритет отдается потребностям, целям и ценностям развития наставника и наставляемого при организации наставничества, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей студентов.

«Развитие» в данном контексте понимается как качественные и количественные позитивные изменения. Наставник оказывает воздействие на процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения наставляемого в ту или иную деятельность. При этом важна актуализация у наставляемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

Система работы по организации наставничества включает в себя следующие направления работы:

В содержательной части Программы приводится описание направлений работы в рамках наставничества, отражающих решение поставленных задач (см. Паспорт Программы).

I. МЕХАНИЗМ СОЗДАНИЯ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР

1.1. Формирование баз наставников и наставляемых

Создание наставнических пар предполагает наличие следующих участников: куратор, наставник, наставляемый. Куратор является ответственным за создание наставнических пар. В Приложении 1 приводятся функциональные роли каждого участника.

Создание целевой модели наставничества особенно актуально в отношении студентов с особыми образовательными потребностями и педагогов, к которым относятся:

1. высокомотивированные студенты с выраженной направленностью на получаемую профессию (или определенный вид деятельности, организация которой возможна в рамках внеурочной деятельности колледжа) и ценностным отношением к ней (группа «Перспективные»);
2. студенты «группы риска» (с «кризисом выбора профессии», с поведенческими проблемами, с проявлениями дезадаптации, со склонностью к самоповреждающему, делинквентному или аддиктивному поведению, с неблагоприятным прогнозом социализации) (группа «Находящиеся в поиске»);
3. студенты с ОВЗ (группа с ОВЗ);
4. педагоги, мотивированные на профессиональное развитие.

Эти категории участников Программы образуют ее целевую группу (Приложение 2).

При этом в наставнических парах студенты каждой обозначенной группы могут быть, как в роли наставника, так и в роли наставляемого, в зависимости от пройденного пути и этапа, на котором они находятся в образовательном процессе (адаптация, индивидуализация и интеграция), а также личного опыта преодоления различных проблем.

При внедрении целевой модели наставничества используются различные формы наставничества.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В рамках целевой модели наставничества создаются следующие наставнические пары:

1. «Студент – студент».
2. «Студент – ученик».
3. «Работодатель – студент».
4. «Педагог – педагог».

Каждая из форм может иметь несколько ролевых моделей, которые описаны в Приложении 3.

Организация наставнической деятельности по конкретному направлению осуществляется посредством работы закрепленного за ним куратора:

1. Формирование базы наставников. Формируется различными способами, в т.ч. с привлечением результатов психологической диагностики.
2. Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях студентов.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора для закрепленной за куратором ролевой модели;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить уровень их психологической готовности;
- сформировать базу потенциальных наставников.

Для поиска наставников проводится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- студентов, имеющих необходимые качества и мотивированные помочь другим;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта.

Работу с внешним контуром см. раздел V.

Работа по привлечению наставников состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах Программы,
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях 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 (soft skills)).

По окончании данной работы у колледжа должны быть сформированы три основные базы (четвертой вариацией является база для формы наставничества «Студент - студент»):

- база выпускников: система, включающая уже трудоустроенных выпускников, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку колледжу и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;
- база наставников от организаций: система, включающая опытных профессионалов, которые заинтересованы в развитии будущих должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;
- 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 колледже плодотворную для развития студентов среду.

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

При формировании базы наставляемых важно учитывать, что в основе отношений наставничества существуют две основные цели:

1. Восполнение того или иного образовательного дефицита (традиционное наставничество).

2. Обмен компетенциями студентов, находящихся на разных фазах развития (адаптация, индивидуализация, интеграция), трансляция ценностно-смысловых установок деятельности (партнерское или развивающее наставничество).

Рассмотрим эти два вида наставничества.

1. В *традиционном наставничестве* в основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита наставляемого, поэтому его деятельность близка педагогической поддержке. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита. Поэтому при формировании базы наставляемых учитываются основные образовательные дефициты. К ним относятся:

- Ограниченные возможности здоровья.
- Несформированность субъектной позиции, ограниченные возможности самоопределения.
- Проблемы адаптации в учебном коллективе: психологические, организационные, социальные и дидактические.
- Социально-психологическая дезадаптация.
- Осложненная социальная ситуация развития – «группа риска»:
 - ❖ сироты;
 - ❖ студенты, состоящие на учете в органах внутренних дел;
 - ❖ студенты из семей, находящихся в сложной жизненной ситуации.

Для выявления дефицитов и составления базы наставляемых используются следующие каналы получения данных: психодиагностические методики; интервью с родителями и классными руководителями; информация, получаемая от организаций – социальных партнеров; поступающие в колледж документы, подтверждающие наличие ОВЗ или инвалидности.

Куратор после собеседования с наставляемым осуществляет персонифицированный учет студентов с тем или иным образовательным дефицитом, готовых участвовать в наставнических программах в качестве наставляемых.

2. В *развивающем наставничестве* в основе деятельности наставнической пары лежит обмен компетенциями, поэтому основой для ее создания является общий познавательный интерес в том или ином направлении деятельности.

Наставник в таком взаимодействии оказывает педагогическое воздействие на наставляемого не непосредственно, а через вовлечение в проектно-исследовательскую деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности наставляемого и совместное обсуждение.

Наставник, вовлекая наставляемого в собственный проект, выступает в роли ментора. Он формирует у наставляемого компетенции в процессе разработки и продвижения собственного проекта, который становится отправным пунктом для проекта наставляемого.

В этом виде наставничества наставник может вступать в отношения скоростного наставничества. Это однократные встречи с наставником более высокого уровня (работодателем). Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Подбор наставников и наставляемых осуществляется при непосредственном взаимодействии педагога-психолога и педагогов, осуществляющих коуч- и тьюторское сопровождение студентов (см. ниже).

1.2. Обучение участников Программы наставничества

Внедрению Программы наставничества и созданию наставнических пар предшествует подготовка всех ее участников.

Создание и реализация программ обучения наставников и наставляемых является задачей куратора.

Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с наставляемыми, усилить коммуникативные навыки и т.д.);
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, которые куратор, администрация и педагогическое сообщество сочтут актуальными и рекомендуемыми;
- выбрать форматы обучения и преподавателей. В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор наставнической программы, а также внешние или внутренние эксперты: педагоги, психологи, коучи, представители региональных НКО и иных проектов.

Важной частью обучения являются наставнические сессии, позволяющие наставникам научиться выстраивать доверительные взаимообогащающие отношения с обучающимися. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары. К обучению важно привлекать специалистов в области наставнической деятельности, бывших наставников и наставляемых.

Образовательные программы для наставников и наставляемых могут иметь общие темы, такие как:

- Этапы в реализации программы наставничества.
- Тайм-менеджмент.
- Организация обратной связи.

Содержание программ обучения в рамках различных ролевых моделей и достигаемых ими целей будет различаться.

Так, в паре «Студент – студент» программа обучения наставников и наставляемых из группы «Перспективные» в рамках ролевой модели «Равный – равному» должна включать следующие занятия:

1. по развитию критического мышления;
2. по обучению проектированию, включающему различные виды самостоятельной работы студента;
3. по развитию профессиональной карьеры.

Наставников, работающих со студентами «группы с ОВЗ» важно обучать установлению позитивных личных отношений с наставляемым. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, сформировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный

способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения. При работе со студентами с инвалидностью также необходима специальная подготовка соответственно группе заболевания.

При работе с особыми категориями сопровождаемых (студенты, находящиеся в трудной жизненной ситуации) необходима специальная подготовка наставников, включающая получение знаний об особенностях подростковой депривации (склонность к формированию иждивенческих установок, отсутствие элементарных бытовых навыков и пр.).

Дополнительные темы для текущего обучения наставников могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков XXI века и т.д.

Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставникам и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

В качестве дополнительных мероприятий куратор может организовать встречу как с выпускниками наставнических программ, так и действующих наставников. На этих встречах происходит обмен опытом, выявление трудностей и проблем. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки, которая в будущем оформится во всероссийское наставническое движение и ускорит интеграцию модели во все уровни образования, предоставив участникам необходимую поддержку и набор лучших практик.

Результатом реализации этого этапа станет сформированная база готовых к работе наставников и наставляемых, подходящая для конкретной программы.

Обучение кураторов целесообразно осуществлять в рамках постоянного методического семинара «Школа наставничества».

1.3. Обеспечение условий для запуска процессов наставничества и создание наставнических пар

Выделяются две модели запуска процессов наставничества, выбор которых осуществляется координатором Программы:

1. Каскадная.
2. Синхронно-параллельная.

Каскадная модель предполагает поэтапное обучение всех участников и поэтапный запуск программ наставничества. При этом участники Программы более высокого уровня, прошедшие подготовку, передают знания и опыт, полученные в ходе обучения, другим участникам, стоящим ниже.

Для внедрения эффективной системы каскадного наставничества необходимо:

- в процессе подготовки участников включить в учебный процесс курс методологии наставничества;
- поддержать наставнический процесс методически;
- запустить сам процесс координации.

Синхронно-параллельная модель включает:

1. Стартовое событие с участием всех позиций (праздник, знакомство с моделями) для начала подготовки всех групп участников к программам наставничества. Встреча может быть проведена в любом креативном и располагающем к общению формате. Важно, чтобы к формированию наставнических пар были привлечены руководители, волонтеры, руководители кружковой деятельности

2. Отдельные события и программы по позициям.
3. Необходимые совместные события.
4. Итоговое событие («Бал»).

Важная задача, которая должна решаться для организации наставничества – формирование пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии:

- профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого;
- у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

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

В партнерском (развивающем) наставничестве пары закрепляются в рамках бесед педагога-психолога, коуча и тьютора с наставником и наставляемым, по результатам которых осуществляется их встреча и заключается соглашение о формировании совместных планов проектно-исследовательской деятельности.

Далее следует череда индивидуальных встреч, главная задача которых – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре включает:

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

II. СУЩНОСТЬ ПРОЦЕССОВ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И ИХ ОРГАНИЗАЦИЯ

Внедрение целевой модели наставничества предполагает тесное взаимодействие педагогов, реализующих функцию сопровождения наставнических пар, поэтому важно рассмотреть различные виды сопровождения, которые обеспечивают их устойчивость и поступательный рост участников.

На сегодняшний день выделяют три самые востребованные зоны сопровождения студента, а именно:

1. поиск себя в профессии, развитие карьеры на основе профессионального и личностного самоопределения;
2. умение ставить и достигать профессионально-образовательную цель, аудит своих ресурсов и поиск недостающих;
3. индивидуализация обучения и введение в практику образовательной деятельности индивидуальных образовательных маршрутов.

Отсюда вытекают три направления реализации педагогической модели осуществления наставничества в целях индивидуализации образовательной деятельности студентов:

1. Психологическое сопровождение.
2. Коуч-сопровождение.
3. Тьюторское сопровождение.

Эти виды педагогического сопровождения рассматриваются как варианты институционализации наставничества, активизирующие базовые процессы профессионально-личностного развития (см. Приложение 4).

Момент выбора и проектирование индивидуального образовательного маршрута в рамках развивающего наставничества выступают условием профессионально-личностного развития студентов.

В отличие от традиционного наставничества, в рамках которого целью является внешне заданная цель (преодоление образовательного дефицита), развивающее наставничество предполагает наличие у наставника и наставляемого лично значимой цели с ориентацией на общую деятельность, в первую очередь, по получаемой профессии или во внеурочной деятельности, социальных проектах.

Обеспечение развития предполагает формирование функций целеполагания, как характеристики самостоятельности и инициативности студентов посредством вовлечения их в процесс поэтапного личностного целеполагания в образовательной деятельности.

Направленность лично-ориентированной модели наставничества на самоопределение, саморазвитие и самореализацию личности студента в образовательном процессе, формирование в нем внутренней мотивации через систему творческих заданий и рефлексию границ и результатов своей деятельности, совместно распределенную согласованную деятельность в рамках наставничества на основании субъект-субъектных отношений определяет новые сложные цели педагогического сопровождения, включающие развитие субъектной позиции студентов. Это предполагает вовлечение студентов в процесс личностного целеполагания, построение иерархии целей обучения и развития, выделение долгосрочных целей, анализ их реальности, выполнимости, деление цели на задачи.

Развитию личностной вовлеченности студента в образовательный процесс и осуществлению замысла собственной деятельности, порождению разных форм, приемов организации деятельности и ее самоорганизации способствует проектная деятельность с выбором лично значимого содержания.

Реализация развивающей формы наставничества особенно актуальна для будущих педагогов, формы, методы и технологии работы которых должны быть существенно обновлены и характеризоваться диалогичностью, деятельностно-творческим характером, направленностью на поддержку индивидуального развития детей, предоставлением им необходимого пространства, свободы для принятия самостоятельных решений, творчества, выбора содержания и способов образовательной деятельности.

Важно отметить, что работа специалистов по индивидуализации образовательной деятельности студентов и сопровождению наставнических пар должна быть хорошо скоординированной.

Важно также создать для целевой группы Программы условия, связанные с преобладанием на всех этапах образовательного процесса творческой, поисковой деятельности студентов над исполнительской, репродуктивной, ухода от жесткой унификации, единообразия целей, содержания, методов, средств и организационных форм обучения, развития и воспитания; индивидуализации и дифференциации самой учебно-познавательной деятельности.

Однако дифференциация пока еще недостаточно осмыслена в педагогике не просто как способ организации учебного процесса, но и как образовательная технология, позволяющая в значительной степени индивидуализировать образовательный процесс относительно особенностей студентов.

Обучение и воспитание, ориентированные на смысловое развитие студентов через использование в учебном процессе рефлексивных технологий, как инициации индивидуального выбора, порождает проблему - очевидный дефицит методов, способов и форм организации образовательного процесса, которые позволяют вывести его на уровень саморегуляции со стороны студента через самоактуализацию и которые будут влиять на развитие его «Я», на становление его возможностей и инициатив. Это является риском для реализации данной модели наставничества.

Для компенсации риска важно создание творческой лаборатории педагогов, реализующих функции психологического, коуч- и тьюторского сопровождения индивидуализации образовательной деятельности студентов, в рамках такого направления наставничества, как «Педагог – педагог» с использованием ролевой модели «Новатор – новатору».

III. РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАСКРЫТИЯ В НЕМ ЛИЧНОСТНОГО, ТВОРЧЕСКОГО, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ

Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита или развитием компетенций, невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и наставляемого в процессе деятельности последних и предполагает создание программы наставничества.

Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением, так как эффективная система развития нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к достижению результата. Она должна предусматривать использование различных методов наставнической деятельности, которые отличаются большим разнообразием.

Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить:

- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его развития;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставляемого);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе наставляемых;
- нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия наставляемого с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, выпускников школы с представителями колледжа, организаций-работодателей);
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Наставник в ходе реализации наставнической программы может выполнять различные роли. Среди них:

1. *Проводник.*

В этой роли наставник обеспечивает наставляемому знакомство с образовательной системой колледжа «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений колледжа, будет осуществлять пошаговое руководство его образовательной деятельностью, поможет в решении бытовых и учебных проблем, познакомит с различными направлениями внеурочной деятельности.

2. *Защитник интересов.*

Наставник помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе взаимодействия со сверстниками; организует вокруг образовательной деятельности наставляемого атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; своим авторитетом охраняет от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени наставляемого об его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях.

3. *Кумир.* Наставник всеми своими личными и профессионально-образовательными достижениями, общественным положением, стилем деятельности и общения может стимулировать самосовершенствование наставляемого. Последний фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации учебной деятельности, стиль общения наставника.

4. *Консультант.* Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.

5. *Контролёр.* В организованной наставнической поддержке наставляемый самостоятельно осуществляет образовательную деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи.

2. *Фасилитатор.* организует процесс групповой работы, направленный на прояснение и достижение группой поставленных целей. Процесс фасилитации приводит к повышению эффективности групповой работы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала. Фасилитатор необходим там, где группа стремится достигнуть общей цели в командной работе.

Однако у наставников часто недостаточно жизненного опыта, чтобы обеспечить формирование у наставляемого субъектной позиции, позволяющей реализовать его индивидуальность в построении лично значимой траектории образовательной деятельности, поэтому здесь большую роль призвано сыграть педагогическое сопровождение. Оно направлено на то, чтобы проектирование, как наставником, так и наставляемым, индивидуальной образовательной траектории осуществлялось в процессе осознанного выбора одной лично значимой по некоторому основанию траектории из множества альтернатив.

IV. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ, ОСВОЕНИЯ ИМИ ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАМКАХ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В содействии профессиональному развитию нуждаются молодые педагоги. Наставнические пары/группы создаются для работы с новыми сотрудниками, принятыми на педагогические должности, не имеющими опыта работы в сфере образования. Целесообразно закрепление наставников сроком на 1 год, но наставничество может быть продлено до двух лет в случае необходимости. Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка и корпоративной культуре колледжа.

Наставник избирается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Важно, чтобы наставник имел опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа и стаж педагогической деятельности не менее 5-ти лет.

Кроме традиционного наставничества педагогов важно работать в направлении создания системы развивающего наставничества. Программа развития профессионального воспитания определяет необходимость для развития социокультурной среды колледжа создания комплекса средовых условий, благодаря которым педагогическая деятельность реализует свое развивающее действие.

Наиболее адекватными лично-ориентированному подходу способами педагогической деятельности являются активные методы. К ним относятся:

1. проблемно-диалоговые;
2. интерактивные;
3. игровые;
4. рефлексивные.

Рассматривая возможность развития личности в образовательном пространстве колледжа важно говорить о необходимости создания условий перевода студента в позицию развития его субъектности. В частности, технология тьюторского сопровождения обеспечивает формирование и реализацию субъектом образования индивидуальной образовательной программы исходя из целевой ориентации на собственное развитие и преодоление контекста формального образования.

Вовлечение педагога в наставническую деятельность во многом зависит от его профессионализма. Так, система «профессионализм педагога» проявляется на докомпетентном, эклектичном, алгоритмизирующем, рационализирующем, исследовательском, наставническом уровнях владения профессиональной деятельностью.

Несмотря на очевидность развития профессионализма педагога в направлении наставничества и вовлечения его в исследовательскую деятельность, как условия эффективности инновационной деятельности, обнаруживается недостаточная разработанность на практике системы управления этим процессом.

Можно говорить и о недостаточном уровне активности педагогов, которая пока не перерастает в активную инновационную деятельность. Нельзя говорить не только о массовости такого движения, но и о подготовленности к нему значительной части педагогов.

Возникает вопрос, как выявить педагогов-профессионалов, потенциально способных к наставнической деятельности.

Как явление профессионализм существует в реальной педагогической практике и используется в аттестационных процедурах, как показатель продуктивности и

результативности деятельности педагога. Поэтому одним из показателей для вовлечения в инновационную наставническую деятельность является наличие высшей категории.

Профессионализм может быть обнаружен и в надситуативной активности, то есть в выходе педагога за пределы требуемого наличной ситуацией деятельности. Данная активность проявляется в виде профессиональной инициативы, профессионального риска и профессионального видения. Профессиональная инициатива означает принятие решений о новых и нестандартных способах выполнения профессиональных задач. Профессиональный риск представляет собой принятие таких решений, которые могут иметь непредвиденные и даже негативные последствия, но оправданы с точки зрения опытного профессионала. Профессиональное видение есть ментальная картина целенаправленного преобразования педагогической ситуации для достижения поставленных целей в обход существующих препятствий. Надситуативная активность, таким образом, характеризует профессионала-новатора и отражает субъектные параметры профессионализма педагога.

Наставническая деятельность может быть реализована и в командной работе.

Для работы в команде важно не только выявить педагогов, но и определить ролевую позицию: поставщик проблемы, новатор, инициатор, разработчик, эксперт, изготовитель, организатор, пользователь. Этот набор ролевых позиций зависит от содержания и масштаба нововведений и на производстве в одном лице встречается редко. В образовании же часто многие позиции совпадают в одном лице педагога-новатора.

Преодоление антиинновационных барьеров на пути внедрения целевой модели наставничества требует создания системы работы по научно-методическому сопровождению инновационной деятельности педагогов, осваивающих инновационные технологии. Это обеспечит проблемно-ориентированное управление их исследовательской деятельностью.

Научно-методическое сопровождение проектной деятельности педагога – это комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению на протяжении всей проектной деятельности. Оно предполагает создание научно-методических условий в их логической целесообразной последовательности на всех ее этапах: от этапа зарождения идеи и разработки и апробации новой модели до этапа ее внедрения в массовую практику.

Работа организуется так, чтобы педагоги являлись субъектами собственной деятельности: осознавали и сами могли вычлнить профессионально-методическую проблему, самостоятельно могли поставить цель получения информации для более детального изучения того или иного вопроса для ее решения, применяли полученные знания на практике в проектировании и осуществлении профессиональной деятельности.

Изменения в педагогической деятельности: новые цели, корректировка образовательных учебных планов и программ в соотношении с базовым стандартом, новые технологии - этот сложный противоречивый процесс преобразований невозможен без хорошо продуманной и тщательно организованной опытно-экспериментальной работы, которую может проводить наставническая пара/группа и которая может завершиться защитой авторских инновационных проектов.

Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов важно сочетать с эффективной организацией деятельности предметно-цикловых комиссий с учетом условий, которые необходимо создавать для успешного проведения инновационной политики - повышение образовательного уровня работников и наличие

специальной системы подготовки и переподготовки кадров с перспективой внедрения модели наставничества, совместного обмена компетенциями и оптимизацией распределения ролей в инновационных командах.

Комплексным методом целостного развития исследовательской деятельности педагогов в рамках ПЦК является использование совокупности рефлексивных методов, таких как рефлексивная дискуссия, проективные и имитационные игры, проблемные семинары, рефлексивные групповые практикумы.

Педагоги учатся переходить от алгоритма мыслительной деятельности «отчет – план» к алгоритму «анализ проблемы – проблема – цель – задачи – действия по решению задач». При разработке инноваций у педагогов формируется умение мыслить по-другому, генерировать идеи, без которых невозможно совершенствование образовательного пространства колледжа.

Для устранения социально-психологических барьеров также целесообразно осуществлять:

- формирование положительного общественного мнения относительно осуществления педагогических проектов,
- налаживание эффективной системы внешних и внутренних коммуникаций;
- повышение качества разъяснительной работы, информированности и замотивированности педагогов.

Развивающее (партнерское) наставничество может осуществляться в виде создания творческих лабораторий в двух режимах: 1) в режиме работы временного творческого коллектива; 2) в режиме работы постоянного творческого коллектива.

Деятельность лабораторий носит научно-методический и опытно-экспериментальный характер и направлена на разработку и внедрение в практику работы педагогов новых моделей организации образовательного пространства колледжа, психолого-педагогических технологий.

Инновационное творческое объединение педагогов в рамках творческой лаборатории – это объединение педагогов и руководителей (а также педагогов-психологов, социального педагога, педагога-организатора), работающих над общей актуальной идеей преобразования образовательного пространства колледжа, реализация которой способствует улучшению качества образования и создаёт условия повышения профессионального уровня и самореализации педагогов путём внедрения различных новшеств.

Важным компонентом совместной работы педагогов, объединяющихся в творческую лабораторию для подготовки инновационного проекта, является генерирование новых психолого-педагогических идей, в рамках конкретной модели работы – модели наставничества.

Куратор данного направления наставничества, осуществляя деятельность по организации работы творческой мобильной группы, играет важную роль в командообразовании, которое направлено на оптимизацию процесса коммуникаций между участниками инновационной деятельности. Его задача - постепенное наращивание уровня развития группы от «рыхлой, проблемной группы» до «эффективной действующей сплоченной команды». Каждая ступень в данной лестнице развития должна переводить группу на новый, качественно отличный от предыдущего уровень внутреннего устройства и существенно повышать степень внешней эффективности этой группы.

Задача такого направления работы, как психологическое сопровождение инновационных процессов, состоит в повышении психологической культуры педагога,

которая заключается в выработке у него новой гуманистической позиции во взаимоотношениях со студентом, основанной на принципах уважения, доверия и поддержки. Задача решается через проведение занятий педагогом-психологом по развитию профессиональной рефлексии, направленной на формирование у педагогов психологических качеств, обеспечивающих психологическую безопасность образовательной среды.

При создании модели наставничества сотрудничеству с ВУЗами может придаваться особое значение.

Важным направлением взаимодействия с ВУЗами может стать выстраивание в качестве творческого сотрудничества педагогического сообщества, которое позволяет выстроить более гибкую и отвечающую прямым потребностям педагогов, осуществляющих инновационную деятельность, систему формирования профессиональной культуры. Эту систему, скорее, можно назвать двусторонним обучением, взаимным обменом знаний, технологий и методов, позволяющих соединить научные разработки и практику работы в образовательном учреждении.

В этой системе педагоги взаимодействуют в рамках научно-практических мероприятий, участвуют в обсуждении научно-практических результатов, делают свои замечания и предложения. Педагоги становятся равноправными партнерами при организации проектной деятельности, сами проводят мастер-классы и участвуют в мастерклассах. Это позволяет создать атмосферу объективного реального творческого сотрудничества, партнерства.

V. ФОРМИРОВАНИЕ ОТКРЫТОГО И ЭФФЕКТИВНОГО СООБЩЕСТВА ВОКРУГ КОЛЛЕДЖА, СПОСОБНОГО НА КОМПЛЕКСНУЮ ПОДДЕРЖКУ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Отдельного внимания заслуживают понятия «открытое сообщество» и «сообщество благодарных выпускников», так как формирование подобных структур является необходимым условием для решения нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников программы наставничества.

Работа колледжа с внешней средой в части привлечения наставников является одним из ключевых факторов успеха программы наставничества. Поэтому в данной модели один из способов формирования базы наставников – это создание открытого сообщества, включающего сообщество благодарных выпускников.

Открытое сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в колледже. В сообщество благодарных выпускников входят выпускники, испытывающие потребность оказать всестороннюю поддержку своему колледжу, педагогам и студентам. Поддержка может быть как финансовой, в таком случае речь может идти о создании эндаумента, так и ресурсной. Благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников возможно привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ колледжа.

Представитель сообщества, с точки зрения понимания специфики и культуры колледжа, является лучшим наставником, способным помочь студентам определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции. Студенты, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества благодарных выпускников, следуя развитому в процессе общения с

наставником чувству сопричастности к сообществу. Таким образом, получается полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

Кроме «сообщества благодарных выпускников» к «открытому сообществу» привлекаются:

- сотрудники организаций, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- сотрудники НКО и участники региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом наставнической деятельности;
- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа с внешним контуром состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах Программы;
- 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 у колледжа формируются следующие электронные базы:

1. база выпускников: система, включающая уже трудоустроенных выпускников, имеющих: мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;
2. базу наставников от предприятий: система, включающая опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию.

VI. РЕАЛИЗАЦИЯ МОНИТОРИНГА ПРОГРАММЫ

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг осуществляется кураторами направлений под общим руководством координатора Программы.

Мониторинг программ наставничества осуществляется по следующим направлениям:

1. Качество созданной модели наставничества.
2. Эффективность наставнической программы.
3. Оценка динамики характеристик образовательного процесса и мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников.
4. Профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Ниже представлены критерии по каждому из направлений:

1. В части оценки качества созданной модели наставничества критериями могут быть:

- 1.1. соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям и принципам целевой модели и Программы, в рамках которой она осуществляется;
- 1.2. соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- 1.3. практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных маршрутов и личностного подхода к обучению;
- 1.4. положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы;
- 1.5. привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

2. В части определения эффективности наставнической программы:

- 2.1. степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- 2.2. активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- 2.3. повышение уровня позитивного отношения к образовательной деятельности и колледжу;
- 2.4. уровень удовлетворенности родителей (лиц их замещающих) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

3. В части оценки динамики показателей образовательной деятельности и личностного развития в наставнических парах:

- 3.1. улучшение и позитивная динамика образовательных результатов;
- 3.2. улучшение результатов деятельности наставника.

Результаты деятельности наставников - ключевой показатель достижения цели наставничества. Таким показателем является способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность наставляемого с определенного момента обходиться без наставника. Это - важнейший момент в восполнении образовательного дефицита. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у наставляемого преодолен внутренний образовательный дефицит;

- 3.3. остальные критерии кураторы направлений определяют самостоятельно, исходя из ролевых моделей и особенностей наставников и наставляемых, а также ожидаемых результатов реализации Программы, и согласовывают их с координатором Программы;

Учитывая, что принципиальной позицией личностно ориентированного образования является становление субъектной позиции студента, в качестве показателей развития личности студентов могут учитываться следующие показатели:

- самостоятельность, сформированность способности к личностному целеполаганию (в том числе выбору индивидуальной образовательной траектории) и самоорганизация;

- самоэффективность деятельности и общения; навыки soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.);
- сформированность предметной компетентности с использованием трехуровневой модели Б.С.Блума: понимание, применение по образцу, творческое применение;
- сформированность способов решения творческих задач (динамика участия в интеллектуальных соревнованиях, конференциях).

4. В части оценки профессионального развития педагогического коллектива в практической и научной сферах.

1. удовлетворенность молодого педагога своей профессиональной деятельностью;
2. положительные результаты освоения студентами образовательных программ дисциплин, преподаваемых начинающими педагогами;
3. количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, практик молодого специалиста;
4. количество педагогов, использующих следующие технологии, как неотъемлемый аспект компетентностного образования:
 - технологии активного обучения (дискуссии в малых группах, мозговой штурм, анализ конкретных ситуаций, ролевые игры);
 - деятельностно-ориентированные технологии (проектный метод, интерактивное занятие, имитационно-игровое моделирование образовательного процесса, организационно-деятельностные игры, моделирование стратегий профессионального развития студентов);
 - личностно-развивающие и личностно-ориентированные технологии (моделирование ситуаций, предполагающих актуализацию личностных функций избирательности, рефлексии, смыслоопределения, ответственности, саморегуляции, креативности и т. д.);
5. количество компетентностно-ориентированных образовательных программ и учебно-методических комплексов для их освоения (в т.ч. коуч- и тьюторское сопровождение);
6. количество педагогов, освоивших технологию коуч- и тьюторского сопровождения;
7. количество организованных творческих проектно-групповых объединений педагогов (проблемных лабораторий, педагогических сообществ и т.д.)
8. количество мастер-классов, презентаций и других форм трансляции своего инновационного педагогического опыта;
9. количество программ повышения профессионального мастерства педагогов.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два среза, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй – по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

Организация систематического мониторинга наставнических пар/групп даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие

происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Благодаря этому может осуществляться анализ и корректировка сформированных стратегий образования в парах «наставник – наставляемый».

Внедрение мониторинга создает условия для перехода на систему развивающего управления, ориентирующего коллектив на компетентностную (лично-развивающую) модель образования.

VII. СОЗДАНИЕ МЕХАНИЗМОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В качестве механизмов реализации Программы наставничества рассматриваются следующие механизмы:

- нормативно-правовое и методическое оформление Программы;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);
- планирование реализации Программы и управление.

Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

Нормативно-правовое и методическое оформление Программы:

1. Нормативное сопровождение (Положение о наставничестве, Приказ о закреплении наставнических пар и пр.).
2. Система мотивации и стимулирования наставников (Положение о материальном стимулировании наставников; показатели эффективности наставнических пар/групп; корпоративная культура, позиционирующая деятельность наставника как значимую и ценностную деятельность и пр.).
3. Методическое обеспечение деятельности наставнических пар и самостоятельной работы студентов (Программа подготовки наставников, обеспечивающая их обучение и развитие личностных, социальных и методических компетенций; памятка по выполнению обязанностей наставника; формы плана и отчета по работе наставника; бланки аудитов качества учебных занятий начинающего педагога; информационно-методические материалы для организации системы мониторинга и пр.).
4. Методическое обеспечение педагогического сопровождения наставничества (Программа психолого-акмеологического, коуч- и тьюторского сопровождения), а также инновационных образовательных технологий.
5. Индивидуальное сопровождение деятельности наставников (консультационная поддержка и психологическое сопровождение на протяжении всего периода деятельности наставников).

Основным нормативным документом, регулирующим работу системы наставничества, является Положение о наставничестве, которое является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества. В типовое положение могут вноситься изменения и дополнения, учитывающие специфику образовательной организации и функций участников, необходимый уровень компетенций кураторов и наставников, влияющих на реализацию наставничества. Оно принимается на заседании Методического совета.

Процесс реализации целевой модели наставничества в колледже предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне колледжа;
- занесение в протокол заседания Педагогического совета колледжа;
- формирование и утверждение Дорожной карты реализации программы наставничества;
- приказ о назначении кураторов и координатора реализации Программы;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп).

Для запуска Программы разрабатывается 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).

УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ И ИХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ РОЛИ

1. *Куратор*

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности студентов в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Куратор закрепляется за разными видами наставнических пар.

2. *Наставник*

Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставник часто выступает в роли ментора.

Обязанности наставника:

1. Оценивать подопечного (до, во время и после окончания наставничества).
2. Планировать развитие и развивать.
3. Контролировать подопечного в рамках направлений развития подопечного.
4. Принимать участие в мероприятиях в рамках программы наставничества.
5. Предоставлять в срок все необходимые документы.

3. *Наставляемый*

Наставляемым может стать любой студент на условиях свободного вхождения в выбранную программу (см. целевая группа).

Наставляемый может включаться в наставническую пару:

- по результатам диагностики;
- согласно спискам студентов с особыми образовательными потребностями;
- при наличии поведенческих проблем;
- при наличии большого количества академических задолженностей.

По мере успешного продвижения в рамках своей индивидуальной образовательной программы наставляемый сам может стать наставником.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ ПРОГРАММЫ

1. *Группа студентов «Перспективные»*

В первую очередь, это – студенты, обладающие некоторыми характеристиками социальной зрелости, показатели которой выявляются в рамках скрининговой диагностики первокурсников.

Социальная зрелость – интегративное качество личности, отражающее адекватное понимание личностью своего места и роли в общественно-историческом процессе, способность свободно определяться в социокультурном пространстве ценностей.

Рассматривая возможность развития личности в образовательном процессе колледжа важно говорить о необходимости создания условий перевода этих студентов в позицию развития их субъектности. Студент выступает субъектом образовательной деятельности, когда проявляется его познавательная и творческая активность, воля, способность к достижению поставленной цели (субъект – носитель активности).

Субъектность, как качество, раскрывает силу и генерализованность проявлений преобразующего потенциала человека. Личность, как субъект жизни, становится ее организатором. С развитием субъектности связано развертывание процессов самоуправления и саморегулирования, что является главным фактором саморазвития и профессионального самосовершенствования, максимально полного раскрытия потенциала личности.

Развитие субъектности ведет к повышению субъектной активности человека. Субъектная активность рассматривается как качество личности, обуславливающее ее становление как целостного, автономного, саморазвивающегося субъекта на основе потребности в самоактуализации.

В целом, целевую модель наставничества можно рассматривать как систему развития одаренности студентов.

Одаренность – значительное, по сравнению с возрастными нормами, опережение в умственном развитии либо исключительное развитие специальных способностей. Однако, понимание одаренности, как только интеллектуальной характеристики не соответствует подлинному представлению о высоком развитии возможностей человека. Одарен, необычно развит не сам по себе ум человека, одарена его личность.

Одаренность - это системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких по сравнению с другими людьми, незаурядных результатов в одном или нескольких видах деятельности.

В основу одаренности могут быть положены такие качества личности, как субъектность и выраженная профессиональная направленность, являющиеся важными характеристиками социальной зрелости.

Феномен социальной зрелости выступает здесь интегративной качественной характеристикой личности, определяющей ее социальную сформированность, которая проявляется в способности видеть социально значимые жизненные цели, эффективно выстраивать в соответствии с ними траекторию своего жизненного пути, конструктивно решать проблемы социального взаимодействия, реализовывать личностно-профессиональные устремления, активно участвовать в социальной жизни.

Быть субъектом – быть хозяином своей деятельности: ставить цели, решать задачи, отвечать за результаты. Это определяет развитие потенциала личностной самоорганизации и личностную форму профессионального становления, с которыми связано формирование таких характеристик личности, как автономность, самостоятельность, настойчивость, инициативность, ответственность, творчество, формирование которых задается требованиями новых ФГОС.

Для развития субъектности и повышения субъектной активности личности осуществляется организованная, управляемая деятельность, направленная на вовлечение студентов (в соответствии с их направленностью) в различные творческие и исследовательские работы по решению конкретных проблемных задач, планирование и совершенствование процесса профессионального и социального самоопределения студентов в интересах личности и общества в целом, планирование карьеры.

Направленность Программы развития профессионального воспитания на развитие карьеры предполагает выявление наиболее одаренных студентов, имеющих выраженный профессионально-личностный потенциал для получаемой профессии, развитие их творческой индивидуальности в образовательном процессе. Акцент делается на самостоятельную деятельность студентов, сопровождающуюся детальной разработкой педагогической проблемы, с завершением в качестве реального, практического результата.

Однако выявление, сопровождение и исследование одаренности студентов, обучающихся в системе СПО, является пока недостаточно разработанной темой в психолого-педагогической литературе.

2. Группа студентов «Находящиеся в поиске»

Это - студенты, имеющие различные проблемы социально-профессионального самоопределения, связанные с неадекватным профессиональным выбором, появлением отклоняющегося поведения, с высокими рисками появления зависимого поведения. Слабая мотивация получения будущей профессии, низкая готовность преодолевать трудности и справляться со стрессами, а также девиантное поведение имеют одинаковые психологические корни - низкий уровень социальной зрелости студентов.

Содержание работы с этими студентами определяется взглядом на человека с проблемой социальной зрелости, как на человека от природы здорового и несущего в себе все потенциальные возможности полноценного социального и психологического развития. А развитие является потребностью человека в любых социальных обстоятельствах.

Можно говорить о наличии у студентов, осуществивших неадекватный выбор профессии, недостатка регуляторов успешности будущей профессиональной деятельности. Невозможно добиться формирования субъекта, если получение данной профессии является вынужденным, а не внутренне необходимым, тем более не средством самореализации. Самоопределение таких студентов принимает характер конфликта, который имеет внутриличностный характер и становится основой кризисных явлений в личности.

Эти студенты обладают нереалистичными, искаженными представлениями о себе, имеют противоречивый опыт, внутренний конфликт между потребностью в самореализации и отсутствием видения путей достижения этого, ощущение собственной некомпетентности и отсутствие активного целеполагания в деятельности. Все это может

вызвать проблемное поведение. Проживание личности в пространстве необходимости реализации социальных и профессиональных ролей, не соответствующих индивидуальным особенностям и способностям личности, ведет к появлению феномена «деструктивности как творческой невоплощенности».

Эффективная профилактическая работа с этими студентами должна сопровождаться содействием их социализации, социальному развитию и профессионально-личностному самоопределению. Именно так происходит закрепление социально приемлемых стереотипов поведения; формирование смысложизненной ориентации, соотнесение своих желаний, приобретенных личностных и социальных качеств, возможностей и требований, предъявляемых социумом (я могу, я хочу, я есть).

Целью работы с этой категорией студентов является содействие восстановлению целостности личности, ее субъектности на основе определения направления самореализации в различных видах педагогически организованной деятельности и осуществлению деятельности, которая связывается с продуктивным использованием человеческих потенций таких студентов. Самореализация личности в деятельности дает самые прочные основания для внутренней самостабилизации личности, ее самоадаптации, самоидентификации, рождая при этом уверенность, опыт социального взаимодействия.

В целом очень важно, чтобы педагогический коллектив работал над созданием системы условий развития способностей студентов к самоопределению, саморазвитию и самореализации, одним из которых является внедрение целевой модели наставничества. С ней связывается развитие социализирующей среды, ориентированной на поддержку самоценной активности таких студентов в образовательном учреждении, как особом социокультурном институте общества. Более конкретная задача педагогов состоит в том, чтобы через систему наставничества насытить жизнь студентов социализирующей деятельностью – познавательной, творческой, общественно полезной, обеспечивающей гармонию интересов личности и общества, создание психологически благоприятного климата и ситуации успеха.

Важную роль в организации образовательной деятельности таких студентов играют социальный педагог и педагог-организатор.

В центре внимания социального педагога в колледже находится социализация студента, его успешная интеграция в общество как альтернатива обособлению, «выпадению» из нормальных социальных отношений. Для этого социальный педагог осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях и по месту жительства студентов, при этом он выступает посредником между личностью студента и учреждением, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов; принимает меры по социальной защите и социальной помощи.

Целью социального педагога в рамках модели наставничества является поддержание равновесия между внутренней психической жизнью субъекта и его межсистемными отношениями, влияющими на процесс и качество жизнедеятельности, организация комплекса условий для продуктивного социального развития студента в изменившихся условиях жизнедеятельности.

В центре внимания педагога-организатора вовлечение студентов этой категории в различные формы внеурочной деятельности в соответствии с рекомендациями педагога-психолога, формирование социальной направленности и конструктивных социальных коммуникаций за счет погружения в социальное проектирование общественно-значимых акций.

3. Группа студентов с ОВЗ

Студенты с ОВЗ, составляя особую социальную группу, могут испытывать значительные трудности в организации своей учебной, коммуникативной деятельности и/или иметь определенные особенности поведения в силу имеющихся нарушений интеллектуального, сенсорного, двигательного развития, соматического состояния. Их потребности зачастую обусловлены и негативным социализирующим воздействием, как близкого окружения, так и общества в целом, низким уровнем сформированности социально-значимых личностных качеств. В результате, вместо успешной интеграции в общество такие студенты имеют пассивную жизненную позицию и тенденцию к резкому ограничению зоны социального взаимодействия, что создает им дополнительные трудности с выбором круга общения, трудоустройством.

Молодые люди с инвалидностью чаще всего имеют нарушения в сфере целеполагания и мотивации: они инфантильны, пассивны, ригидны, имеют неустойчивую и не всегда адекватную самооценку, что затрудняет процесс обучения.

Системная работа со студентами, относящимися к категории инвалидов и лиц с ОВЗ, начинается с получения ИПРА («Индивидуальная программа реабилитации/абилитации») и/или справки об инвалидности.

В целом, работа с этой группой студентов преследует те же цели, что и работа с вышеописанной группой студентов, но с учетом имеющихся ограничений по здоровью.

4. Группа педагогов «Новаторы»

Сегодня изменилось отношение к инновационным методам, к новаторству вообще. Появилась возможность реализации любых эффективных методов, форм. В настоящее время происходит стремительное смещение функции педагога в образовательном процессе: педагог преобразуется из транслятора знаний и образца умений в руководителя активной самостоятельной деятельности студентов, все больше приобретает роль эксперта, консультанта. В связи с этим изменяется содержание педагогической деятельности, которая все больше приобретает инновационный характер, что проявляется в:

- снижении значения традиционных форм работы - лекционных и практических. Это привело к необходимости особо выделить контактные форм работы педагога;
- возрастании роли методической и научно-исследовательской работы, направленных на организацию и обеспечение самостоятельной работы студентов;
- необходимости гибкости и индивидуализации образовательного процесса, в том числе за счет реализации индивидуальных образовательных маршрутов студентов;
- создании условий для академической мобильности студентов.

Это диктует необходимость поиска наиболее эффективных форм, методов и технологий обучения. Тенденции развития образовательных технологий напрямую связаны с гуманизацией образования, способствующей самоактуализации и самореализации личности студентов. Поэтому внимание к развитию профессиональной культуры педагога сейчас носит опережающий, инновационный, мобильный и стратегический характер.

Одной из важнейших форм такого развития является наставничество, благодаря которому становится возможным обмен компетенциями между педагогами. Это будет способствовать созданию педагогических сообществ, а также объединению педагогов для реализации совместных проектов по созданию условий безопасной, здоровьесберегающей, личностно-ориентированной образовательной среды, реализации персональных образовательных траекторий студентов (Федеральный проект «Учитель будущего»).

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Наставническая пара «Студент – студент»

Данная наставническая пара предполагает взаимодействие студентов колледжа, при котором один из студентов находится на более высокой ступени образования и обладает качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

1.1. Ролевая модель «равный – равному» выстраивается исходя из того, что наставник находится на более высокой ступени профессионального становления, исходя из последовательности этапов профессиональной социализации и профессиональной индивидуализации в социокультурной среде колледжа (адаптация, индивидуализация, интеграция).

Модель сориентирована на цель, поставленную в рамках проекта «Индивидуальные маршруты карьеры» - создать необходимые условия для формирования качественно нового типа выпускников: лидеров, людей с новой ментальностью, прогрессивно мыслящих, стремящихся к развитию и построению профессиональной карьеры.

В течение периода наставничества происходит обмен навыками, компетенциями, взаимная поддержка, совместная работа над индивидуальными проектами, нацеленными на решение комплексной проблемы.

Портрет участников

Наставник. Активный студент, имеющий выраженный уровень направленности на получаемую профессию, стремящийся выстроить карьеру в рамках получаемой профессии, мотивированный на образовательную деятельность по индивидуальному образовательному маршруту, предполагающему подготовку и реализацию проекта, и находящийся на более высоком уровне этапа индивидуализации.

Наставляемый. Активный студент, имеющий выраженный уровень направленности на получаемую профессию, стремящийся выстроить карьеру в рамках получаемой профессии, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственного проекта в рамках проектной деятельности наставника и находящийся на начальном этапе индивидуализации.

Предполагается, что наставник будет выступать в роли ментора. Менторинг, это именно развивающее наставничество, а не просто наставничество в общем его понимании. В развивающем наставничестве ментор передает экспертные, или технические знания, необходимые наставляемому для организации собственной проектной деятельности.

Область в рамках образовательной программы: проекты, совместное посещение баз практики, совместное участие в конкурсах профессионального мастерства (Worldskills).

Психолого-педагогическая поддержка ролевой модели: педагог-психолог, коуч, тьютор. Куратор направления – педагог-психолог.

1.2. Ролевая модель «равный – равному», действующая во внеурочной деятельности (кружковое движение, социальные проекты колледжа).

Главное отличие от предыдущей модели – взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется в режиме внеурочной деятельности.

Наставник и наставляемый имеют направленность на определенный вид деятельности, в котором возможна самореализация за пределами той профессии, по которой идет подготовка. Наставляемый может находиться на стадии адаптации, наставник – на более высокой стадии.

Возможна совместное участие в конкурсах и социальных проектах, совместные походы на культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Наставляемый получит необходимый в этом возрасте стимул к культурному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Психолого-педагогическая поддержка ролевой модели: педагог-психолог, коуч, тьютор. Куратор направления – педагог-организатор.

1.3. Ролевая модель «лидер – пассивный»

Основная задача наставника – психоэмоциональная поддержка студента с трудностями адаптации в коллективе, проблемой изолированности и отвергнутости сверстниками, создание комфортных условий и продуктивных коммуникаций.

Наставники – члены студенческого совета, волонтеры.

Психолого-педагогическая поддержка ролевой модели – классный руководитель, педагог-психолог. Куратор направления – педагог-организатор.

1.4. Ролевая модель «активный – пассивный»

Основная задача наставника – содействие самоопределению, включению в различные социальные процессы колледжа.

Наставники – волонтеры.

Наставляемый – социально/ценностно дезориентированный студент на более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Психолого-педагогическая поддержка ролевой модели – классный руководитель, педагог-психолог. Куратор направления – социальный педагог.

1.5. Ролевая модель «Успевающий – неуспевающий»

Это – классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.

Наставником является увлеченный определенным предметом студент, равный по уровню наставляемому, но с положительными результатами по конкретному предмету, которыми партнер не обладает.

Психолого-педагогическая поддержка ролевой модели – педагог-предметник.

Куратор направления – социальный педагог.

Среди оцениваемых результатов наставнических пар:

- рост показателей социальной зрелости;
- рост реализованных образовательных и культурных проектов;
- рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- повышение успеваемости наставляемых.

2. Наставническая пара «Студент – ученик (школьник / дошкольник)»

Форма предполагает взаимодействие, при которой наставник оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему в развитии в соответствии с выявленными актуальными проблемами или содействует раскрытию одаренности, а также осуществляет коррекцию или создание индивидуальной образовательной траектории.

Здесь целесообразны две различные ролевые модели.

1.1. Ролевая модель «Будущий педагог – ребенок»

Целью такой формы наставничества является улучшение развитие метакомпетенций и мотивации, приобретение и обогащение профессионального опыта.

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется в рамках педагогической практики студента. Возможны проведение наставником групповых и индивидуальных занятий и определение образовательной траектории ученика, организация его участия в конкурсах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника.

Психолого-педагогическая поддержка ролевой модели: преподаватели, курирующие практику студентов.

Куратор направления – зам. директора по УПР.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- освоение студентом личностно-ориентированных технологий;
- повышение уровня мотивированности и успеваемости у ученика;
- активное развитие у ученика гибких навыков, улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов.

1.2. Ролевая модель «Студент – выпускник основной школы»

Данная ролевая модель реализует активную стратегию поиска и привлечения к обучению в колледже учащихся – выпускников основной школы - которые смогут наиболее полно реализовать себя в профессии, по которой идет подготовка в колледже.

Цель наставника - подготовка выпускника к свободному, сознательному и самостоятельному выбору профессии, содействие его социально-профессиональному самоопределению и обоснованное привлечение к поступлению в колледж.

Решение, принимаемое наставляемым, нуждается в насыщенной и разнообразной информационной поддержке. Ему поможет диагностика его профессиональной направленности, знакомство с профессиографическими материалами, анализ своих способностей, знание реальных объемов и структуры рынка труда по конкретным профессиям и специальностям; востребованность специалистов тех или иных профессий; оценка перспективы трудоустройства и последующего карьерного роста.

Психолого-педагогическая поддержка ролевой модели: педагог-психолог.

Куратор направления – педагог, курирующий профориентационную работу колледжа.

Ожидаемые результаты.

Среди оцениваемых результатов эффективности наставнических пар:

1. Повышение качества набора в учебные группы колледжа по различным профессиям.
2. Освоение студентами современных форм и методов профориентационной работы.
3. Формирование у выпускников общеобразовательных школ – будущих первокурсников - готовности к самоопределению, к осознанному и

самостоятельному планированию, корректировке и реализации перспектив своего профессионального развития.

3. Наставническая пара «Работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшего трудоустройства, профессиональной адаптации, профессиональной самореализации, с организациями (потенциальными местами трудоустройства выпускников), цель которых - получение подготовленных и мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевым элементом обновления технологической базы этих организаций.

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

Посредством этой формы наставничества осуществляется организационный переход студентов на систему профессионально-личностного самоопределения, планирования карьеры, в противовес модели передачи конкретных шаблонов.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах развития карьеры, профессионального 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.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, имеющий высокие показатели в работе и способный руководить проектной деятельностью студентов. Наставник способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты организации. Он должен обладать гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, он – выпускник колледжа, член сообщества благодарных выпускников.

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.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются.

Представлены следующие варианты:

2.1. Ролевая модель «Активный профессионал – будущий коллега»

Включает мотивационную, ценностную и профессиональную поддержку с системным развитием навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории. Осуществляется совместная работа по развитию творческого,

предпринимательского, прикладного или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора.

2.2. Ролевая модель «Работодатель – будущий сотрудник»

Данная модель включает профессиональную поддержку в формате стажировки, направленную на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности: проекты, практикоориентированные образовательные программы, бизнес-проектирование, конкурсы проектных работ, дискуссии, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Психолого-педагогическая поддержка ролевой модели: зам. директора по УПР; преподаватели, курирующие практику студентов.

Куратор направления – зам. директора по УПР.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах профессионального образования и профессионального саморазвития;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность,
- увеличение количества выпускников – потенциальных сотрудников – с должным уровнем подготовки, которое позволит развивать профессиональное сообщество региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент 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 студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организации;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников колледжа.

4. Наставническая пара «Педагог – педагог»

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована для создания педагогических проектов для совершенствования образовательного пространства колледжа.

Целью такой формы наставничества является повышение профессиональной культуры и инновационной мобильности педагогов.

1. Ролевая модель «Опытный педагог – молодой специалист»

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

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. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

2. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Область применения: школа молодого учителя, серия семинаров и практических занятий.

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.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения студентов;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2. Ролевая модель «Новатор – Новатору»

Педагог-новатор – это педагог, который стремится внести в процесс образования новые методы и приемы его организации, разработать новые технологии обучения и воспитания, внедрять прогрессивные принципы ведения обучения и воспитания, что в итоге приводит к обновлению педагогического процесса и системы образования в целом.

Предполагает взаимодействие двух и более педагогов-новаторов, обменивающихся своими компетенциями (модель «равный – равному»), заинтересованных в творческом использовании передового педагогического опыта в своей деятельности; стремящихся к реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне, к совершенствованию образовательного пространства колледжа.

Возможностью этой формы наставничества являются: педагогические проекты для реализации в образовательной организации, творческие мастерские, ментор-сессии, конкурсы, курсы, разработка методических пособий.

Ожидаемые результаты. Эффективная работа по этому направлению будет способствовать повышению профессиональной культуры педагогов, созданию педагогических сообществ по различным направлениям совершенствования образовательной деятельности колледжа.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

1. Психологическое сопровождение индивидуализации образовательной деятельности студентов

Еще с первых шагов создания образовательного маршрута студентам нужно психологическое сопровождение. Психологическое сопровождение является активным психологическим воздействием, направленным на развитие профессиональных и личностных качеств. В этом случае выбор профессионально-образовательного маршрута, как наставником, так и наставляемым, будет иметь более аргументированный, осознанный характер (см. проект «Индивидуальные маршруты карьеры»).

На этапе выбора, планирования и развития профессиональной карьеры важна роль профессиональной ориентации.

Для выведения образовательного процесса на уровень устойчивого ценностно-смыслового отношения студента (личностные смыслы, смысловые установки, мотивы, смысложизненные стратегии студентов, их жизненные цели, ценности и перспективы самореализации) необходимо использовать профориентационные технологии, выстраиваемые в рамках психолого-акмеологического подхода и помогающие ему сформулировать личностно-ориентированную задачу по проектированию индивидуального образовательного маршрута.

В акмеологическом контексте сопровождение связано, в первую очередь, с реализацией творческого и профессионального потенциала личности.

Система психолого-акмеологического сопровождения включает психолого-акмеологические технологии, которые должны быть технологиями активации личностного потенциала, позволяющими актуализировать опыт построения образа желаемого будущего, опыт оценки имеющихся ресурсов и опыт эффективного прогнозирования и разработки полезных альтернатив.

Технологии работы по психолого-акмеологическому сопровождению являются технологиями сопровождения профессионального становления личности, которое наиболее интенсивно осуществляется в период получения профессионального образования. Они, в первую очередь, включают систему развития одаренности и творческой деятельности студентов, обладающих выраженным уровнем направленности как на получаемую профессию, так и на другой вид деятельности.

Технологии психолого-акмеологического сопровождения направлены на осуществление содействия переходу студентов на индивидуальные образовательные маршруты. К таким технологиям относятся:

1. Технология работы по содействию осмыслению позитивной Я-концепции.
2. Технология работы по содействию поиску личностно развивающего вида профессиональной деятельности.

Под индивидуальным образовательным маршрутом понимается персональный путь творческой реализации личностного потенциала студента в образовании, смысл, значение, цель и компоненты каждого последовательного этапа которого осмыслены самостоятельно или в совместной с педагогом-психологом деятельности. Он предполагает

ценностно-смысловое самоопределение студентов и деятельность, через которую осуществляется личностно-профессиональное развитие.

В такой трактовке процесс развития представляет собой непрерывное вхождение человека в новую среду, ее освоение и самореализацию в ней и соответствует фазам *адаптации, индивидуализации и интеграции*.

Эти фазы очень значимы при создании системы наставничества, развитии адекватных личностно ориентированному подходу способов педагогической деятельности (рефлексивных), а также для организации коуч- и тьюторского сопровождения.

На *этапе адаптации* у студентов формируются культурные запросы и потребности, приходит понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса или возникает ситуация «кризиса выбора профессии».

На этом этапе осуществляется скрининговая диагностика первокурсников по критерию «Социальная зрелость». Это - комплексный критерий уровня социализированности личности, отражающий успешность процессов социализации и индивидуализации, составляющих ядро профессионального становления. Она позволяет сформировать списки следующих групп студентов:

1. Студенты с выраженной направленностью на получаемую профессию.
2. Студенты «группы риска» с прогнозируемыми проблемами интеграции в профессиональное сообщество и вероятностью появления отклоняющегося поведения.
3. Студенты с выраженной направленностью на другие виды деятельности, у которых самоопределение, развитие профессионально-личностного потенциала и самореализация могут происходить в рамках внеурочной (кружковой) деятельности; различных проектов, включенных в Программу развития профессионального воспитания, а также любых видов педагогически организованной деятельности.

Следующим важным элементом процедуры отбора участников наставнических пар выступает собеседование и дополнительная диагностика, позволяющая студенту принять взвешенное решение об участии в наставничестве, а педагогам - определить наличие мотивационной готовности к саморазвитию в том или ином виде деятельности.

На этапе перехода к *индивидуализации* перед студентом стоит задача принятия профессионализации как жизненной задачи и включить ее проблемы в систему жизненных планов и целей, в структуру жизненной перспективы личности.

В рамках психолого-акмеологического сопровождения осуществляется углубленное изучение профессионально-личностного потенциала студента и поиск (совместно с другими педагогами, осуществляющими педагогическое сопровождение) путей его развития в рамках урочной и внеурочной деятельности, определение особенностей профессионально-образовательного маршрута и возможности осуществления индивидуализации образовательной деятельности студента.

Стадия интеграции характеризуется стремлением студента найти свое место в обществе. В лучшем случае, он посредством проектной деятельности успешно проходит фазу интеграции в развитой просоциальной общности. Для него интеграция - это идеальная представленность своими особенностями и значимыми отличиями в общности и потребность общности принять, одобрить и культивировать демонстрируемые им индивидуальные особенности, которые ей импонируют, соответствуют ее ценностям, способствуют успеху совместной деятельности.

Технологии психолого-акмеологического сопровождения на этой стадии учитывают долговременный характер развития личности специалиста и направлены на содействие осознанному и самостоятельному планированию, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного).

Педагог-психолог при содействии проектированию индивидуального образовательного маршрута действует в тесном взаимодействии с коучем и тьютором.

2. Коуч-сопровождение индивидуализации образовательной деятельности студентов

С введением ФГОС нового поколения существенно возрастает значение самостоятельной работы студентов. Необходимость ее в обучении обусловлена тем, что развитие субъекта профессиональной деятельности невозможно вне деятельности, в которой самостоятельно ставится ее цель, планируются и реализуются действия и операции, полученный результат соотносится с поставленной целью, способы деятельности корректируются и т.д. Субъектная позиция студента в образовательной деятельности становится главным условием формирования опыта практической деятельности и на его основе – овладение компетенциями.

В связи с этим возрастает роль коуч-сопровождения. Коуч помогает студенту в достижении профессионально-образовательных целей, а также помогает лучше овладеть профессией и более эффективно выстроить профессионально-образовательный маршрут.

Основная задача коуча (при взаимодействии с педагогом-психологом и с учетом особенностей профессионально-личностного потенциала студента) – развить у студента умение самому поставить образовательную цель, начать добиваться поставленных целей, искать необходимые пути и решения.

Коучем может быть человек, в котором сочетается жизненный опыт с фундаментальными знаниями в области педагогических наук.

Отличием коуч-сопровождения от психолого-акмеологического сопровождения является формирование мотивации на реализацию конкретной профессионально-образовательной стратегии и достижение цели, новых позитивно сформулированных результатов в рамках проектной деятельности при прохождении студентом этапов индивидуализации и интеграции.

Ключевым элементом в коучинге является осознание, являющееся результатом усиления четкости, концентрации и внимания. Осознание – способность отбирать и правильно воспринимать информацию и факты, которые относятся к делу, а также определять их важность. Еще одной ключевой целью коучинга является ответственность. Коучинг фокусируется на будущих возможностях, а не на прошлых ошибках.

Коучинг способен стимулировать самообучение, чтобы студент смог самостоятельно находить и получать нужные знания в процессе своей деятельности.

Карьерный коучинг включает в себя оценку профессиональных возможностей, оценку компетенций, консультирование по карьерному планированию, выбор образовательной стратегии (исследовательская, досуговая деятельность, социальное проектирование), содействие в выборе направления проектной деятельности.

Для реализации метода проектов коуч помогает выбрать тему, взятую из реальной жизни, значимую для студента, для решения которой необходимо приложить имеющиеся у него знания и новые знания, которые еще предстоит получить. Выбор направления

проектной деятельности коуч и студент осуществляют совместно, раскрывают перспективы исследований.

Именно проектная деятельность способна сделать учебный процесс для студента лично значимым, таким, в котором он сможет полностью раскрыть свой творческий потенциал, проявить свои исследовательские способности, активность, фантазию, креативность, самостоятельность.

Индивидуальный образовательный маршрут может осуществляться путем активного включения студента в социальное проектирование, обеспечивающее оптимизацию внеучебной составляющей воспитательной работы посредством обеспечения социально-ценного опыта деятельности студентов. Главный педагогический смысл этой технологии – создание условий для социальных проб личности.

Социальное проектирование заключается в создании некоммерческих проектов в сфере социальных отношений. Это – процесс разработки, составления и реализации полезного, социально-значимого дела. Необходимость в разработке того или иного проекта, основывается на спросе, потребностях, интересах общественности и предполагает установление контактов с общественными молодежными организациями, региональными комитетами по делам молодежи и т.д.

Индивидуализация образовательной деятельности может осуществляться и путем организации эмоционально насыщенного досуга, где молодой человек обретает и утверждает свою неповторимость, непохожесть на других, получает признание своих творческих способностей, которые позволяют самоопределиваться, найти себя, свою особую человеческую и профессиональную ценность.

3. Тьюторское сопровождение индивидуализации образовательной деятельности студентов

Тьюторская деятельность является осуществлением гуманистической направленности образования, претворением в жизнь индивидуально ориентированного и компетентностного подходов в образовании.

Тьютор - педагог, который работает с принципом индивидуализации и сопровождает реализацию индивидуального образовательного маршрута студента, организует его самостоятельную деятельность. Развитие навыков самостоятельной работы, стимулирование профессионального роста студентов позволит развивать их творческую активность и инициативу.

Тьютор осуществляет педагогическую деятельность, направленную на поиск образовательных ресурсов для реализации индивидуальной образовательной программы, на формирование образовательной рефлексии студента. Тьюторское сопровождение заключается в организации образовательного движения, строящегося на постоянном рефлексивном соотношении достижений студента (прошлого и настоящего) с интересами и стремлениями (образом будущего). Тьютор создает избыточную образовательную среду, которая насыщена множеством предложений, которые могут быть потенциально интересны студенту, затем он сопровождает так называемую «навигацию», его движение в этом пространстве предложений.

Второй уровень работы тьютора - в качестве эксперта, аналитика, исследователя, управленца в сфере новых знаний и технологий, в качестве сопровождающего самообразовательной исследовательской и проектной деятельности студента. Он развивает способность студента формулировать проблему, находить ресурсы по ее

решению, разрабатывать пошаговое движение к ее решению, рассматривать разные альтернативные варианты решения проблемы, принимать решения и воплощать их в жизнь.

Студент, совместно с тьютором, вырабатывает план действий, определяет источники информации, способы сбора и анализа информации. В процессе исследования тьютор опосредованно наблюдает, дает рекомендации, консультирует.

Виды заданий для самостоятельной работы, их содержание и характер имеют вариативный и дифференцированный характер, поэтому тьютору важно учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности обучающихся, поэтому важным является его взаимодействие с педагогом-психологом.

Роль тьютора во внеурочной деятельности выполняет руководитель досугового объединения (кружка, секции, студии, центра). Перед выполнением студентом внеаудиторной самостоятельной работы руководитель кружка проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов на занятиях в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Важно отметить, что увеличение доли самостоятельной работы студентов, соответствующее требованиям новых ФГОС, предполагает соответствующую организацию образовательного процесса и составление учебно-методической документации, разработку новых дидактических подходов для глубокого самостоятельного усвоения студентами учебного материала. Поэтому важную роль здесь должен сыграть методист, который:

1. оказывает помощь педагогам при разработке методических материалов, обеспечивающих организацию и управление самостоятельной работой;
2. проводит экспертизу методических материалов по организации самостоятельной работы студентов.

Важно отметить и связь практик наставничества и тьюторства. В их единстве возможно создать условия, в которых наставляемые научатся максимально использовать различные ресурсы для построения своей образовательной программы и стать заказчиками на собственное образование, проектировать его содержание и самим нести за него ответственность.