ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ (УНИВЕРСИТЕТ) МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» ОДИНЦОВСКИЙ ФИЛИАЛ

УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОЛЛЕДЖ МГИМО

РАССМОТРЕНО
Студенческим советом
Университетского колледжа МГИМО
Протокол № 19 от
«01» апреля 2025г.
Председатель Студенческого совета
Университетского колледжа МГИМО
_____ И.К. Мороз
Педагогическим советом
Университетского колледжа МГИМО
Протокол № 11 от
«09» апреля 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Университетского
колледжа МГИМО
_____ М.В. Воробьева
«___» апреля 2025 г.

Программа

наставничества в Университетском колледже МГИМО

г. Одинцово 2025 г.

1. Пояснительная записка

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

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

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

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. **Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. **Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

2. Нормативные основы реализации программы.

На федеральном уровне наставническую деятельность обеспечивают:

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

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

- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024»; - Стратегия развития волонтерского движения в России (утв. на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи, протокол № 45 от 14.05.2010);

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

- Методология (целевая модель) наставничества учащихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утв. распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145).

На уровне образовательной организации наставническую деятельность обеспечивают:

- Устав МГИМО МИД России;

- Положение о воспитательной работе и внеаудиторной деятельности в Университетском колледже МГИМО;

- Положение о старосте академической группы Университетского колледжа МГИМО;

- Положение о студенческом самоуправлении в Университетском колледже МГИМО;

- Положение о наставничестве в Университетском колледже МГИМО;

- дополнительные общеобразовательные программы;

- программа наставничества;

- приказы, планы реализации мероприятий программы.

3. Цель программы:

Цель программы: создание условий для максимального раскрытия потенциала личности наставников и наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся и педагогов разных уровней образования.

4. Задачи программы:

- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- адаптация учащихся к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- раскрытие лидерского потенциала учащихся;
- преодоление подросткового кризиса, формирование жизненных ориентиров у учащихся;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- выявление и распространение лучших практик наставничества в образовательном учреждении.

5. Ожидаемые результаты программы наставничества в образовательной организации:

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

6. Структура управления реализацией Программы наставничества обучающихся

Уровни структуры	Направления деятельности
Колледж (администрация)	1. Разработка и внедрение нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества «обучающийся-обучающийся» 2. Разработка модели наставничества «обучающийся-обучающийся» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы наставничества «обучающийся-обучающийся» 4. Реализация программы наставничества «обучающийся-обучающийся» 5. Назначение руководителя внедрения программы наставничества «обучающийся-обучающийся»
Руководитель программы наставничества «обучающийся-обучающийся»	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников. 3. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 5. Мониторинг результатов эффективности реализации модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Реализация программы наставничества «обучающийся-обучающийся»

7. Кадровая система реализации Программы наставничества обучающихся

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
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. Руководитель программы – участник программы, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу руководителя с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется руководителем программы, педагогами, кураторами и иными лицами колледжа, располагающими информацией об обучающихся - будущих участников программы.
Формирование базы наставляемых осуществляется из числа обучающихся:
-проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни колледжа, отстраненных от коллектива.
Формирование базы наставников из числа обучающихся:
- мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.
База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательного учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

8. Этапы реализации модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из	Формирование базы наставников, которые потенциально могут

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

9. Направления наставничества:

- адаптивное наставничество: наставничество осуществляется в период адаптации студентов первых курсов учениками более старших курсов этой же специальности для более плавного и комфортного вхождения в учебный процесс и в жизнь колледжа в целом;
- учебное наставничество: наставничество в период подготовки к конкурсам, олимпиадам, в целях развития образовательных компетенций учащихся;
- социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое в целях развития общих компетенций учащихся, а также выявление и развитие талантов и способностей, учащихся к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтёрской деятельности.

10. Форма наставничества:

Внедрение программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает - независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.
Наставничество может быть, как индивидуальное (направленное на одного учащегося), так и **групповое** (направленное на группу учащихся). Это зависит от тех целей, которые ставит перед собой образовательная организация.

Исходя из образовательных потребностей колледжа в данной программе наставничества приоритетной является форма наставничества: **«обучающийся-обучающийся».**

Наставникам могут предъявляться следующие требования к личностным компетенциям:
- **гибкость мышления** – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться от одного способа действий на другой;
- **критичность мышления** - умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против»;
- **коммуникативные способности** - умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого;
- **толерантность** – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника;
- **эмпатия** – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей;
- **рефлексия** – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции;
- **эмоциональная устойчивость** – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

11. Форма наставничества «обучающийся-обучающийся»:

Деятельность наставника – это особая форма взаимодействия студента старшего курса со студентами младших курсов, которая позволяет оперативно решить ряд актуальных задач, таких, как помощь неуспевающим, поддержка студентов в процессе адаптации к новым условиям, включение их в жизнь университета.

Наставником является студент (или группа студентов 2-5 человек) старших курсов, закрепляемый за академической группой, основная задача которого успешная адаптация членов академической группы к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию, а также помощь подопечным на протяжении периода их обучения в колледже.

Цель: разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:
1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение успеваемости в обучении;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, детского объединения, учреждения в целом.
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией учащихся.

Кто может быть наставником:

-активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;
- обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня.
- лидер, принимающий активное участие в жизни учреждения.

Кто может быть наставляемым:

- учебные группы младших курсов: в данном случаи будет целесообразным к целой учебной группе первого курса прикрепить несколько наставников, обучающихся на этой же специальности, но на более старших курсах;
- обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, выстраивании профессиональной траектории;
- социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни объединения, отстраненный от коллектива.

Обязанности наставника:

- Разработать совместно с наставляемыми план наставничества.
- Помогать наставляемым осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемых цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемых, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемым собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемых своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемым личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

- Личным примером развивать положительные качества наставляемых, корректировать их поведение в учебном заведении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Возможные варианты программы наставничества «обучающийся-обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.

Схема реализации формы наставничества «обучающийся-обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «обучающийся-обучающийся»	Собрание студенческого совета
Отбор наставников из числа учащихся актива школы и классов	Собеседование
Обучение наставников	Обучение проводится руководителем программы и педагогом -психологом колледжа
Формирование пар/групп	После личных встреч, собеседования, обсуждения, назначается руководителем.
Мониторинг	Представление результатов, обмен опытом

12. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

12.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри

образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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.

12.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
-динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый". Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы. 2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; - сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

13. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательного учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Наставник+" и тд.;
- Поддержка системы наставничества через «телевидение» колледжа (посредством мотивирующих видеороликов).
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте колледжа.
- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа.
- Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

14. Программы модели наставничества «обучающийся-обучающийся» в Университетском колледже МГИМО

Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	За дачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Студенты в условиях адаптации	1 курс	Включение студентов1 курса в систему образовательного учреждения. Психоэмоциональная поддержка для адаптации в новом коллективе.	1. Знакомство с традициями, особенностями колледжа и специализации. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	2-3 активных студента, обладающих лидерским и организаторскими качествами.	Вся группа в целом
Вовлечение в активную деятельность	1-4 курс	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в подборе внеурочных занятий, развитие активной общественной позиции.	1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация	Активный студент, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер, принимающий активное участие в жизни колледжа.	Группа или отдельный пассивный студент, социально или ценностно – дезориентированный, непринимающий участие в общественной жизни колледжа, отстраненный от коллектива. Студенты с ОВЗ.

			персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). 3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) Вовлечение в мероприятия студенческого сообщества.		
Успеваемость на отлично	1-4 курс	Достижение лучших образовательных результатов студентом (учащимися).	1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Оказание помощи в освоении трудных для понимания тем	Студенты, демонстрирующие высокие образовательные результаты.	Группа или отдельный студент, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.

			учебных предметов, в понимании изучаемой профессии в целом.		
Антибуллинг	1-4 курс	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах.	1.Психоэмоциональная поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 3. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активные студенты, обладающие лидерскими и организаторскими, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Группа. Пассивный студент, отстраненный от коллектива. Новый ученик в группе. Ученик, с особыми образовательными потребностями.

15. Дорожная карта по реализации модели наставничества «обучающийся-обучающийся»

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание этапа	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	1. Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Директор колледжа
		Подготовка нормативной базы реализации модели наставничества в	1. Издание распоряжения о внедрении модели наставничества в Университетском колледже МГИМО. 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в Университетском колледже МГИМО.	Директор колледжа

		колледже МГИМО МИД РФ	3. Разработка и утверждение модели наставничества в колледже. 4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в колледже.	
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей колледжа.	1. Проведение собрания по вопросам реализации модели наставничества. 2. Выбор форм и программ наставничества. 3. Сформировать банк программ по формам наставничества «обучающийся-обучающийся»	Заместитель директора
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение кураторских часов. 5. Информирование через страницу наставничества на сайте колледжа. 6. Информирование внешней среды.	Директор колледжа, заместитель директора, кураторы групп.
2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: куратора группы, педагога - психолога, родители.	Заместитель директора, кураторы групп.
		Формирование базы наставляемых.	Формирование базы данных, наставляемых из числа обучающихся.	Руководитель программы наставничества
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Руководитель программы наставничества
		Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	Руководитель программы наставничества

4	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 2. Подготовить методические материалы сопровождения наставнической деятельности.	Руководитель программы наставничества
		Обучение наставников необходимым навыкам и компетенциям	1. Определение запроса наставников на темы обучения. 2. Разработка методических материалов для информационных и практических занятий. 3. Проведение обучающих занятий	Педагог-психолог
5	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Руководитель программы наставничества, педагог-психолог
		Закрепление наставнических пар / групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения	Наставники
			Организация психологического сопровождения участникам программы	педагог-психолог
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	1. Проведение первой, организационной, встречи наставников и наставляемых. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставниками и наставляемыми. 4. Регулярные встречи наставников и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемых.	Наставники

7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Руководитель программы наставничества
		Мотивация и поощрения наставников.	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».	Директор колледжа
			Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте колледжа.	Руководитель программы наставничества

16. Приложения

1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

• сильные и слабые стороны программы наставничества;

• возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

• процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

• процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

• процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

• количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

• процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Ученик – ученик».

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

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

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

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____.

Инструкция:

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____.

14. Что в программе является наиболее ценным для Вас? _____.

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы?

_____

13. Что для Вас является особенно ценным в программе?

_____

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

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

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?_____

_____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?										

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

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

_____

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

18. Насколько полезным/интересным было обучение?										

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] _____
20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] _____

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы?

_____

_____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?										

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

_____

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

_____

_____

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

_____

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

_____