



Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области
«Ростовский колледж металлообработки и автосервиса»
(ГБПОУ РО «РКМиА»)

Локальный нормативный акт

РАССМОТРЕНО

на заседании
Педагогического Совета

Протокол № 1 от 31.08.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РО «РКМиА»

М.Н. Греховодова

Приказ № 287 от 31.08.2023 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ МЕТАЛЛООБРАБОТКИ И
АВТОСЕРВИСА»**

Ростов-на-Дону

2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п		стр.
1.	Паспорт программы наставничества	3
2.	Актуальность программы	8
3.	Ожидаемые результаты реализации программы	13
4.	Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы и рекомендации к структуре наставнических пар	14
5.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	17
6.	Структурное представление программы	18
7.	Показатели эффективности внедрения наставничества в колледже	24
	Приложения	25

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

<p>Наименование программы</p>	<p>Программа наставничества ГБПОУ РО «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (ГБПОУ РО «РКМиА») на 2023-2024 учебный год.</p>
<p>Программа развития наставничества (далее - Программа) разработана в соответствии с государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих метадисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве. Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (далее – Колледж).</p>	
<p>Нормативно-правовые основания для разработки программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; - Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»; - Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.); - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р; - Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

	<ul style="list-style-type: none"> - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021); локальные акты Колледжа; - Приказ о реализации программы наставничества в Колледже; - Положение о системе наставничества в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса».
Цель программы	<p>Совершенствование условий для:</p> <ul style="list-style-type: none"> - максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях; - формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов Колледжа; - адаптации преподавателей на рабочем месте с учетом потребностей молодых педагогов, предупреждения оттока кадров, а также помощи всем педагогам, имеющим профессиональные затруднения.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - улучшение показателей Колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; - формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вне Колледжа, которое будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержке индивидуальной образовательной траектории; - подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; - создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
Принципы программы	<p>Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принцип научности - предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий; - принцип системности - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов; - принцип стратегической целостности - определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества; - принцип легитимности - требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права; - принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем; - принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей; - принцип продвижения благополучия и безопасности - подростка (принцип «не

	<p>навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);</p> <ul style="list-style-type: none"> - принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта; - принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности; - принцип равенства - признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности; - принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества; - принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития; - принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества; - принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.
<p>Обоснование актуальности программы</p>	<p>Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри Колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования 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.</p> <p>Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями; - обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе; - одаренного обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации; - обучающегося, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

	<ul style="list-style-type: none"> - молодого/начинающего педагога; - педагога, приступившего к работе после длительного перерыва; - педагога, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы; - педагога, желающего повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.); - педагога, желающего овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ - компетенциями и т.д.; - педагога, находящегося в состоянии профессионального, эмоционального выгорания; - педагога, испытывающего другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике; - стажера/студента, заключившего договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящего стажировку/практику в Колледже. <p>Программа наставничества способствует решению следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - раскрытие потенциала каждого наставляемого; - формирование жизненных ориентиров; - адаптация в новом коллективе; - повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках; - создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации); - формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; - развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.); - формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах; - создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры; - адаптация педагога в новом педагогическом коллективе: <p>плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</p>
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>В 2022-2023 учебном году были реализованы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этап подготовки условий для запуска программы наставничества; - основной этап, направленный на формирование баз наставников и наставляемых, формирование и организацию работы наставнических пар/групп; - завершающий этап по организации сбора обратной связи наставляемых и подведение итогов мониторинга реализации программы. <p>В результате в Колледже сформирована долгосрочная база наставников и определены лучшие практики наставничества.</p> <p>В 2023-2024 учебном году:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этап подготовительный (до 15 сентября 2023 г.): <ul style="list-style-type: none"> - информирование педагогического коллектива и обучающихся о подготовке

	<p>программы, сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов.</p> <p>2. Этап - основной (15 сентября 2023 г. - 31 мая 2024 г.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуализация базы наставников; - формирование базы наставляемых; - формирование наставнических пар/групп; - организация работы наставнических пар/групп. <p>3. Этап - завершающий (июнь 2024г.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.
<p>Формы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - «педагог - педагог»; - «социальный партнер - педагог колледжа»; - «педагог - обучающийся»; - «работодатель - обучающийся»; - «обучающийся - обучающийся».
<p>Ожидаемые результаты программы</p>	<p>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - измеримое улучшение показателей Колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в Колледже как среди обучающихся, педагогических работников, так и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению. <p>В области развития кадрового потенциала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность; - адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы; решение реальных задачи в рамках своей профессиональной деятельности. <p>В области достижений обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования; - сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики. <p>В области совершенствования системы управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ в результате формирования устойчивых связей между Колледжем и предприятиями города, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
<p>Ресурсное обеспечение программы</p>	<p>Материально-техническая база:</p> <p>при реализации программы наставничества используется материально-техническая база Колледжа (кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские, и пр.) и предприятий для прохождения практической подготовки в виде учебно-производственной практики.</p>

	<p>Кадровое обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции; - наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; - куратор - сотрудник Колледжа, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
<p>Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы</p>	<p>Этап 1. - направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый».</p> <p>Цели мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценка качества реализуемой программы наставничества; - оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Колледжа и сотрудничающих с ним организаций. <p>Задачи мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 эффективности программы наставничества. <p>Оформление результатов.</p> <p>По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. 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.</p> <p>Этап 2. - 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.</p> <p>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».</p> <p>Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два</p>

	<p>подэтапа, 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.</p> <p>Цели мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы; - оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ); - анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый» <p>Задачи мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
Дата утверждения программы	«31» августа 2023 г.

2. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в Колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья. Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги и мастера производственного обучения, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога и мастера производственного обучения с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающихся в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в олимпиадах и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных мероприятиях;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагогического работника в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Планируемые результаты реализации программы наставничества в Колледже в 2023-2024 учебном году:

- измеримое улучшение показателей Колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, принявших участие в мероприятиях различного уровня;
- улучшение психологического климата в Колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- качественное развитие системы инклюзивного образования в Колледже с привлечением обучающихся.

Проблемы обучающегося Колледжа, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке труда;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

4. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ К СТРУКТУРЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки молодежи;
- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

- вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых Колледжа;
- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества Колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности Колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником 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. Куратор - сотрудник Колледжа, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы.

Реализация программы происходит через работу Куратора с базами наставляемых и наставников. Куратор назначается приказом директора Колледжа. Куратором может стать представитель Колледжа или организации-партнера. В задачи Кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц. Комплект дополнительных материалов для Куратора представлен в Приложении.

Наставниками могут быть обучающиеся, представители сообществ выпускников Колледжа, педагоги, мастера производственного обучения и иные должностные лица Колледжа, сотрудники организаций-партнеров. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать:

- любой обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу;
- любой член педагогического коллектива.

Для успешной реализации программы в Колледже предусматривается 5 форм 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.

Формы наставничества в Колледже:

- «педагог - педагог»;
- «социальный партнер - педагог»;
- «педагог - обучающийся»;
- «работодатель - обучающийся»;
- «обучающийся - обучающийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы - наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

Модели взаимодействия в рамках форм наставничества, реализуемые в Колледже

Форма наставничества	Модели взаимодействия
Педагог - педагог	<ul style="list-style-type: none"> - «опытный педагог - молодой специалист», которая является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.); - «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» - модель направлена на психологическую и личностную поддержку педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора. Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого; - «педагог-новатор - консервативный педагог» - при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями; - «опытный предметник - неопытный предметник» - опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов, и т.д.).

Социальный партнер - педагог Колледжа	<ul style="list-style-type: none"> - специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику - для старшего мастера, мастеров производственного обучения, руководителей производственной практики студентов; - специалисты структурных подразделений управлений силовых ведомств (Министерства обороны, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Министерства внутренних дел и т.д. - для преподавателя-организатора безопасности жизнедеятельности); - тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ - для руководителя физического воспитания; - специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки - для социального педагога, педагога-организатора, тьютора; - члены общественных организаций (волонтерских, РА, молодежного объединения «Юнармия» и т.д.) - для педагога-организатора.
Педагог - обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> - «педагог - неуспевающий обучающийся» - педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства; - «руководитель группы - обучающийся» - педагог программирует воспитательный процесс в колледже; - «педагог - талантливый обучающийся» - наличие у педагога профессионального стиля педагогической деятельности.
Работодатель - обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> - «успешный профессионал - обучающийся, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе обучающихся возможности и перспективы конкретного места работы; - «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.
Обучающийся - обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; - «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

5. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в Колледже, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников Колледжа, организаций-партнеров, волонтерских и благотворительных организаций, социальных сетей и т.п.

В целях популяризации роли наставника предусматривается:

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;

- поддержка системы наставничества через медиационный центр Колледжа, создание специальной рубрики в социальных сетях и /или на сайте Колледжа;
- участие руководителей в наставнической деятельности (например, заместитель директора, методист, руководитель физического воспитания, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников);
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития Колледжа.

Виды поощрения обучающегося - наставника за выполнение функции наставничества:

- благодарственные письма родителям наставника;
- объявление благодарности администрацией Колледжа;
- награждение грамотой Колледжа.

Виды поощрения сотрудника - наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией Колледжа;
- награждение грамотой администрации Колледжа;
- ходатайство перед учредителем о награждении;
- аттестация на квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- премирование за счет средств от приносящей доход деятельности Колледжа;
- установление стимулирующих выплат приказом директора Колледжа.

Видом поощрения может быть выдвижение самых результативных наставников на поощрение органами исполнительной власти региона.

6. СТРУКТУРНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Реализация программы в Колледже производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

В Таблице № 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в Колледже» представлены основные этапы реализации программы, а также соответствующие им мероприятия внешнего и внутреннего контуров для распределения процессов, назначения ответственных и контроля. Последовательность этих этапов является основой для формирования дорожной карты реализации программы наставничества в Колледже.

Реализация программы наставничества в Колледже включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества на текущий год.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Актуализация базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников по их запросам.
5. Формирование наставнических пар/групп.
6. Организация работы наставнических пар/групп.

7. Завершение наставничества.

Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в Колледже». Нормативно-правовое обоснование, концептуальное обоснование, механизмы реализации программы наставничества, компоненты системы наставничества представлены в Таблице № 2 «Целевая модель программы наставничества в Колледже».

Таблица 1

Целевая модель этапов реализации программы наставничества в Колледже

№	Этапы	Работа внутри Колледжа	Работа с внешней средой
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; – информировать коллектив и обучающихся о запуске программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; – сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы; – определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; – создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние; 	<ul style="list-style-type: none"> – определить заинтересованных в наставничестве участников в зависимости от выбранной формы наставничества; – информировать участников через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;
2.	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> – информировать родителей (законных представителей), педагогов, мастеров п/о, обучающихся о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы групп, педагог-психолог), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; – включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых; 	
3.	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> – информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске программы; – собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, мастеров п/о и обучающихся; 	<ul style="list-style-type: none"> – взаимодействовать с участниками на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников;
4.	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> – разработать критерии отбора наставников под запросы наставляемых; – организовать отбор и обучение наставников по необходимости; 	<ul style="list-style-type: none"> – привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов и др. к отбору и обучению наставников; – найти ресурсы для организации обучения;
5.	Формирование	<ul style="list-style-type: none"> – разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар/групп; 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к

	наставнически х пар/групп	– обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару/группу, продолжить поиск наставника;	формированию пар/групп;
6.	Организация работы наставнически х пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки целей и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и материалы по взаимодействию с наставляемым (и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов групп для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников; 	– промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации потенциального вовлечения в будущий цикл программы;
7.	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечь психологов, сотрудников педагогических институтов и др. к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей образовательных организаций, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

Таблица 2

Целевая модель системы наставничества в Колледже

<p>Нормативно - правовое обоснование</p> <p>Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70% обучающихся и педагогических работников должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.</p>
<p>Концептуальное обоснование</p> <p>Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность</p>

усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в Колледже;
- планирование реализации программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Компоненты системы наставничества

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

Ожидаемые результаты реализации программ наставничества:

Повышение эффективности системы образования через:

- измеримое улучшение показателей колледжа (образовательных, спортивных, культурных);
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные / карьерные траектории;
- улучшение психологического климата в Колледже;
- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона.

7. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

Наименование показателя	2023-2024 г.
Доля обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству студентов, обучающихся в Колледже)	70
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству студентов в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в Колледже)	10
Доля преподавателей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, (отношение количества преподавателей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей - молодых специалистов, работающих в Колледже)	70
Доля предприятий, вошедших в программы наставничества, предоставивших своих наставников, %	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Колледже)	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Колледже)	85

Директору ГБПОУ РО «РКМиА»

ФИО в дательном падеже (кому?)

ФИО (полностью) (от кого?)

Наименование должности

З А Я В Л Е Н И Е.

Прошу считать меня участвующим (ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБПОУ РО «РКМиА» на 20__-20__ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

С Положением о наставничестве ГБПОУ РО «РКМиА» ознакомлен (а).

Дата

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
Подпись

_____ Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
Подпись

_____ Расшифровка подписи

Форма заявления кандидата в наставляемые

Директору ГБПОУ РО «РКМиА»

ФИО в дательном падеже (кому?)

ФИО (полностью) (от кого?)

Наименование должности

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим (ей) в отборе наставляемых в Программу наставничества ГБПОУ РО «РКМиА» на 20__-20__ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

С Положением о наставничестве ГБПОУ РО «РКМиА» ознакомлен (а).

Дата

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
Подпись Расшифровка подписи

Директору ГБПОУ РО «РКМиА»

 проживающего по адресу:

Согласие (родителей) на обработку персональных данных

Я, _____,

паспорт серия _____ № _____

выдан _____

дата выдачи _____

являюсь родителем несовершеннолетнего в возрасте старше 14 лет, принимающего участие в реализации методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (далее - Целевая модель наставничества) в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» даю свое согласие на обработку моих, моего ребенка персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников Целевой модели наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых ГБПОУ РО «РКМиА» (далее - Колледж) на обработку:

- сведения о документах, удостоверяющих личность участника мероприятий Целевой модели наставничества (свидетельство о рождении и/или паспорт);
- сведения об анкетных и биографических данных;
- сведения о составе семьи;
- сведения о месте проживания;
- домашний телефон;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- сведения о получении образования.

Я даю согласие на обработку Колледжем персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию видео-, фотоизображений моего ребёнка с его фамилией, именем, отчеством, наименованием образовательной организации, проходящий в рамках мероприятий Колледжа, в официальных группах Колледжа, созданных в социальных сетях в Интернете и на официальных сайтах Колледжа, при этом общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

Я по письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки моих, моего ребёнка персональных данных (в соответствии с п. 4 ст. 14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

« ____ » _____ 20 г.

 Подпись

 ФИО

проживающего по адресу

Согласие на обработку персональных данных

Я, _____,

паспорт серии _____ № _____

выдан _____

дата выдачи _____

являюсь совершеннолетним, несовершеннолетним в возрасте старше 14 лет (нужное подчеркнуть) участником мероприятий в рамках реализации методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (далее - Целевая модель наставничества), в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» даю свое согласие на обработку моих персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников Целевой модели наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых ГБПОУ РО «РКМиА» (далее - Колледж) на обработку:

- сведения о документах, удостоверяющих личность участника мероприятий Колледжа (свидетельство о рождении и/или паспорт);
- сведения об анкетных и биографических данных;
- сведения о составе семьи;
- сведения о месте проживания;
- домашний телефон;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- сведения о получении образования.

Я даю согласие на обработку Колледжем своих персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию моих видео-, фотоизображений в официальных группах Колледжа, созданных в социальных сетях в Интернете и на официальных сайтах Колледжа, при этом общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

Я по письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки моих персональных данных (в соответствии с п. 4 ст.14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

«____» _____ 20 г.

Подпись

ФИО

Подтверждаю, что ознакомлен (а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

«___» _____ 20 г.

Подпись

ФИО

Подпись ответственного лица

за обработку персональных данных: _____/_____/ФИО

СОГЛАШЕНИЕ о сотрудничестве между наставником и наставляемым

г. Ростов-на-Дону

" ____ " _____ 20 ____ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между _____, (далее – Наставник/родитель (законный представитель) Наставника), и _____, (далее – Наставляемый/родитель (законный представитель) Наставляемого), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель наставничества) на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (ГБПОУ РО «РКМиА» (далее - Колледж).

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации Целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи:

- повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;
- повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;
- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;
- _____;
- _____.

(Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника)

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Наставник обязан:

2.1.1. Разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.

2.1.2. Участвовать в реализации Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества образовательной организации (далее - Дорожная карта) в рамках компетенции.

2.1.3. Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.

2.1.4. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому.

2.1.5. Предоставлять результаты наставнической работы по запросу Куратора.

2.1.6. Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации.

2.1.7. Внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.

2.2.2. Совместно с Куратором определять формы работы с наставляемым.

2.2.3. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в Колледже.

2.2.4. Вносить предложения Куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту.

- 2.2.5. Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.
- 2.3. Наставляемый обязан:
- 2.3.1. Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом.
- 2.3.2. Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.
- 2.3.3. Внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.
- 2.4. Наставляемый имеет право:
- 2.4.1. Вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы.
- 2.4.2. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в Колледже.
- 2.4.3. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.
- 2.4.4. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к Куратору о замене наставника.
- (*права и обязанности наставника и наставляемого могут быть изменены и дополнены в соответствии с выбранной формой наставничества).

3. Заключительные положения

- 3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.
- 3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.
- 3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.
- 3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении _____ месяцев.
- 3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон

Наставник/родитель
(законный представитель) Наставника

Наставляемый/родитель
(законный представитель) Наставляемого

_____/_____
(подпись) (расшифровка) _____/_____
(подпись) (расшифровка)

Дополнительные материалы для куратора

Ценности наставничества. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с Куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается Куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с Куратором, родителями,

куратором группы и организацией.

7. Не утверждаю, а советуюсь.

8. Не отрываюсь от практики.

9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.

10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и, что он имеет значение для общества.

Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОТБОРА (ВЫДВИЖЕНИЯ) НАСТАВНИКОВ (КУРАТОРОВ)

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников (кураторов) Колледжа являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом Колледжа);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций;
- способность развивать других;

- способность выстраивать отношения с окружающими;
- ответственность;
- нацеленность на результат;
- умение мотивировать и вдохновлять других;
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Конечный результат деятельности наставника - обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

Применяемые формы наставничества:

1. Индивидуальная
2. Групповая

Формирование пар/групп происходит по одной из трех схем:

1. Анкетирование (Приложение).
2. Назначение сверху (куратор закрепляет за определенным (и) наставляемым (и) наставника.
3. Групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, о своих навыках/проблемах. По окончании встречи наставники и наставляемые изъявляют желание составить с кем-то наставническую пару/группу, при совпадении желаний пара/группа организовывается.

Анкета для наставников

(ФИО)

1. Кто я, чем занимаюсь?
 - Преподаватель (работаю в учебном заведении)
 - Работодатель (работаю в организации, на предприятии)
 - Обучающийся (обучаюсь в колледже)
 - Другое
2. Почему я хочу быть наставником?
 - У меня большой потенциал
 - Уверен, что могу быть полезен наставляемому
 - Хочу поделиться опытом
 - Другое
3. Как бы я описал себя как личность?
 - Я всегда добиваюсь поставленных целей
 - Я харизматичный и уверенный в себе человек
 - Я всегда готов к переменам
 - Другое
4. Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?
 - Необходимыми профессиональными навыками
 - Способами адаптации к коллективу, процессам и правилам
 - Решениями возникших проблем
 - Другое
5. Готов ли я взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества?
 - Готов

- Есть сомнения
 - Затрудняюсь ответить
 - Другое
6. Что мне важно видеть в наставляемом?
- Желание к сотрудничеству
 - Старания
 - Заинтересованность
 - Другое

Анкета для наставляемых

(ФИО) _____

1. Кто я, чем занимаюсь?
 - Преподаватель (работаю в учебном учреждении)
 - Работодатель (работаю в организации, на предприятии)
 - Обучающийся (обучаюсь в колледже)
 - Другое
2. Почему мне хочется принять участие в программе?
 - У меня большой потенциал
 - Интересно попробовать
 - Хочу перенять опыт
 - Другое
3. Как бы я описал себя как личность?
 - Я всегда добиваюсь поставленных целей
 - Я не всегда добиваюсь поставленных целей
 - Я всегда готов к переменам
 - Другое
4. Какой тип наставничества наиболее приемлем для меня?
 - Скрытое наставничество (наставник действует на наставляемого незаметно)
 - Открытое наставничество (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого)
 - Индивидуальное наставничество (все силы направлены на одного наставляемого)
 - Другое
5. Насколько я нуждаюсь в помощи наставника?
 - Нуждаюсь
 - Не нуждаюсь
 - Затрудняюсь ответить
 - Другое
6. Что мне важно увидеть в наставнике?
 - Желание к сотрудничеству
 - Заинтересованность
 - Затрудняюсь ответить
 - Другое

ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог-педагог».

Ролевая модель: «опытный педагог - молодой специалист», «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», «педагог-новатор - консервативный педагог», «опытный предметник - неопытный предметник».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « » 20 г. по « » 20 г.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую / развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий 2		Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с Колледжем, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. (перечислить)		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы Колледжа, изучены программы (перечислить)		
2.2.	Изучить помещения Колледжа, правила пользования ими		Хорошая ориентация в здании Колледжа, знание кабинетов, аварийных выходов и др.		
2.3.	Познакомиться с коллективом (администрацией, педагогами, педагогом-психолог, методистами, вед. библиотекарем, бухгалтерией, специалистом по кадрам и др.) и наладить взаимодействие с ними		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время которых обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт Колледжа, страничку Колледжа в		Хорошая ориентация по сайту Колледжа и по		

	социальных сетях		страницам в социальных сетях. Изучены правила размещения информации в сети Интернет		
2.5.	Изучить Кодекс этики и поведения сотрудника Колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися)		Изучены и применяются правила Кодекса		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по ОУД, МДК, УП, ПП, ПМ		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа деятельности педагога		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности студентов		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям в группах		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, такие как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т. ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) родительских собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.4.	Изучить документы и НЛА, регулирующие деятельность педагога (в т. ч. Положение по оплате труда, должностная инструкция, Правила ведения журнала и пр.)		Изучено содержание, Положения...,		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методические рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по УД, МДК		
3.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности Колледжа, а также по УД/ ПМ,		Изучены проекты по профилю деятельности, а также по направлению подготовки (УД, ПМ)		

3.7.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены...		
3.8.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога, в т. ч. организация работы над методической темой		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в Колледже выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.9.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.10.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения		
3.11.	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись
Наставника _____

« ____ » _____ 20__ г

Подпись
Наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Обучающийся - обучающийся».

Ролевые модели: «Успевающий обучающийся - неуспевающий обучающийся», «Лидер - пассивный», «Равный - равному»,

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый Результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития обучающегося					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и		

	самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом - социальным проектом на конференции по соответствующему предмету		Доклад представлен на учебной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности (форум, фестиваль, конкурс и др.)		Принято участие в Финансовом фестивале в конкурсе, фестивале, вебинаре.....		

2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	в течение года	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в учебной группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития	октябрь -ноябрь	Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		
2.13.	Правовое просвещение посредством участия в Единых днях профилактики, неделе права, встречах с работниками правоохранительных органов	в течение года	В течение действия программы сформировано устойчивое понимание своей ответственности перед собой, родителями и обществом, соблюдения законов РФ.		

Подпись
Наставника _____

« ____ » _____ 20__ г

Подпись
Наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Работодатель - обучающийся»

Ролевая модель: «успешный профессионал - обучающийся, выбирающий профессию», «работодатель - будущий сотрудник».

Ф.И.О. группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целестановка, ...		
2.3.	Разработать ученический проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.5.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...»,		Получены четвертные и годовая оценки не		

	«...»		ниже «4»		
2.6.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.8.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки		
2.9.	Войти в резерв на замещение вакантной должности «...»на (название предприятия-партнера)		Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «...»		
2.10.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)		Организовано совместное мероприятие на базе предприятия-партнера		

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Педагог - обучающийся»

Ролевая модель: - «педагог - неуспевающий обучающийся», «руководитель группы - обучающийся», «педагог - талантливый обучающийся».

Ф.И.О., группа наставляемого _____ Ф.И.О.

и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития обучающегося					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		

2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом - социальным проектом на конференции по соответствующему предмету		Доклад представлен на учебной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и Ивановской области (форум, фестиваль, конкурс и др.)		Принято участие в Финансовом фестивале Ивановской области, в конкурсе, фестивале, вебинаре		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Родники и г. Иваново		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в учебной группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

2.13.	Правовое просвещение посредством участия в Единых днях профилактики, неделе права, встречах с работниками правоохранительных органов		В течение действия программы сформировано устойчивое понимание своей ответственности перед собой, родителями и обществом, соблюдения законов РФ.		
-------	--	--	--	--	--

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Социальный партнер – педагог»

Ролевая модель: «специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику - для старшего мастера, мастеров производственного обучения, руководителей производственной практики студентов»; «специалисты структурных подразделений управлений силовых ведомств (Министерства обороны, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Министерства внутренних дел и т.д. - для преподавателя-организатора безопасности жизнедеятельности)»;

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития педагога					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.4.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в		

			рамках практики-стажировки		
2.5.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)		Организовано совместное мероприятие на базе предприятия-партнера		

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества.

1.1. Форма наставничества «обучающийся - обучающийся»

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

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, 10 - самый высокий

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

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 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, 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?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что для Вас является особенно ценным в программе?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

1.2. Форма наставничества «педагог - педагог»

Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку

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, 10 - самый высокий

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

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, 10 - самый высокий

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что для Вас является особенно ценным в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

1.3. Форма наставничества «работодатель - обучающийся»

При реализации наставничества по форме «работодатель - обучающийся» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

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, 10 - самый высокий

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демокци, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

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, 10 - самый высокий

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

1.4 Форма наставничества «педагог - обучающийся»

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. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы?
13. Что особенно ценно для Вас в программе?
14. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

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?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).
Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества

2.1. Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»

Форма наставничества «обучающийся – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

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, 10 – самый высокий

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

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что для Вас является особенно ценным в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или 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]

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс,

- прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

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, 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?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

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

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

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

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

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?
[да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

2.2. Форма наставничества «педагог– педагог»

Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку

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, 10 – самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

конкурсах)?					
-------------	--	--	--	--	--

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет] 2
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

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, 10 – самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

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

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

2.3. Форма наставничества «работодатель – обучающийся»

При реализации наставничества по форме «работодатель – обучающийся» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

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, 10 – самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

14. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

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

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

17. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?
[да/нет]

18. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]
20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества 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? [да/нет]
21. Хотели бы и/или планируете ли Вы поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера? [да/нет]
23. Рассматриваете ли Вы вариант трудоустройства на региональных предприятиях? [да/нет]

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, 10 – самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

17. Рассматриваете ли Вы наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки? [да/нет]

18. Считаете ли Вы, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]

20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества 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? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет]

2.4. Форма наставничества «педагог – обучающийся»

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

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или 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]

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

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

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

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

SWOT-анализ Программ наставничества
 Формы наставничества «педагог - обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); - У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); - У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); - Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; - Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Неорганизовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в Колледже не позволяет достичь в полной мере целей и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие

	<ul style="list-style-type: none"> - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи с партнерами Колледжа в сетевом сотрудничестве; - Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в Колледже; <p>Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-студентами;</p>	<p>невозможности регулярной работы с наставляемыми; Дефицит студентов, готовых и способных быть наставниками;</p>
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка Колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области; - Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов Колледжа; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления; - Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества;... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования Колледжа; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в Колледже; ...

SWOT-анализ Программ наставничества
Формы наставничества «обучающийся-обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не

	<p>участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); - У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи с партнерами Колледжа в сетевом сотрудничестве; - Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в Колледже; <p>Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-студентами;</p>	<p>понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); - Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; - Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с Куратором, - Инфраструктура наставничества материально-техническая, ...) в Колледже не позволяет достичь в полной мере целей и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможности регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит студентов, готовых и способных быть наставниками;
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка Колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области; - Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования Колледжа; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);

<p>новых проектов Колледжа;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления; - Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества; ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в Колледже; ...
--	--

SWOT-анализ Программы наставничества¹
 Формы наставничества «работодатель–обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; - Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и Колледжа, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; - Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки; - Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; - Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; - Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с Куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-

	<p>Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;</p> <ul style="list-style-type: none"> - У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи Колледжа с партнерами-работодателями; 	<p>техническая, ...) в Колледже не позволяет достичь в полной мере целей и задач Целевой модели;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; - У Колледжа нет наработанных связей с предприятиями-работодателями; - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области; - Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования Колледжа; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества Колледжа; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

