МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ ГБПОУ РМ
«САРАНСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГБПОУ РМ «Саранский
электромеханический колледж»
от 28.11.2020 г. № 102-од

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ РМ «САРАНСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 94

РАССМОТРЕНО
на заседании
методического совета
ПРОТОКОЛ
от 27.11.2020 № 2
Секретарь _____ О. В. Спицина

Саранск 2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» разработано в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся 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»), Приказом Министерства образования Республики Мордовия от 16.10.2020 г. № 1252 «О реализации региональной программы наставничества в образовательных организациях Республики Мордовия», Приказом ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» от 28.11.2020 года № 102-од и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» .

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества;
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» являются:

- наставник;
- наставляемый;
- руководитель ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;
- куратор наставнической деятельности в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;
- работодатели.

1.4 Термины и определения:

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

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

- Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных

формах для получения ожидаемых результатов;

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

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

- Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;

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

- Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

- Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым;

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

- Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками;

- Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом;

- Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.);

- Сообщество образовательной организации - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели;

- Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ ГБПОУ РМ «САРАНСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОГРАММЫ

2.1. **Целью** наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки,

самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — преподаватели) ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития преподавателей, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2. Внедрение программы наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения Программы наставничества;
- назначение куратора, ответственного за реализацию программы наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», показателей эффективности наставнической деятельности в Региональный наставнический центр (ГБПОУ РМ «Саранский строительный техникум»);
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в

формате непрерывного образования.

Комплект нормативных документов, необходимых для внедрения Программы наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЭ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

- Профессиональный стандарт «Педагог» («педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)»), профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №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»;

- Приказ Министерства образования Республики Мордовия от 16 октября 2020 года № 1252 «О реализации региональной программы наставничества в образовательных организациях Республики Мордовия»;

- Приказ ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» от 28.11.2020 года № 102-од.

- Положение о программе наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», которое является организационной основой для внедрения Программы наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

- Дорожная карта внедрения Программы наставничества.

Формы программ наставничества, реализуемые в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»: «студент-студент», «преподаватель-преподаватель», «преподаватель-студент», «работодатель - студент».

Форма «преподаватель-преподаватель» 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-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Форма «студент – студент» предполагает взаимодействие студентов колледжа, при которой один студент находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Форма «преподаватель – студент» предполагает взаимодействие преподавателя и студента (группы студентов) колледжа без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Целью такой формы наставничества является создание

благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в колледже.

Форма «работодатель – студент» предполагает взаимодействие работника организации – социального партнера из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающего высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, и студента (группы студентов) колледжа. Целью такой формы наставничества является комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках выбранной специальности, формирование общих и профессиональных компетенций, приобщение студентов к корпоративной культуре организации, повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с организацией-социальным партнером по окончании курса обучения в колледже.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Программы наставничества.

3.2. Замена наставника производится приказом руководителя ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.3. Этапы наставнической деятельности в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Программы;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Программы.

3.4. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», включающая в себя создание локальных нормативно-правовых документов, назначение куратора, информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программы наставничества ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж».

3.5. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», которые еще не давали такого согласия;

− согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

3.6. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

3.7. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор (утверждается приказом).

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений

Для проведения отбора приказом руководителя ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», и в которую входит куратор.

Все наставники и куратор готовят свои портфолио, которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» (раздел «Наставничество»).

3.8. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» утверждается Программа наставничества.

3.9. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

3.10. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В реализации Программы выделяются: наставляемый, наставник, куратор.

4.1 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

На куратора возлагаются следующие обязанности:

− формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

− организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

− подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;

− оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

− мониторинг и оценка качества Программы наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;

− оценка соответствия условий организации Программы наставничества на основе Анкеты куратора;

− своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной программы наставничества по запросам Регионального наставнического центра и Министерства образования РМ;

− получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

− анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

− запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

− организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

− вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», сопровождающие наставническую деятельность;

− инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;

− принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

− вносить на рассмотрение руководству ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

− на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы наставничества.

4.2 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

Наставник обязан:

− помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

− в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

− выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

− передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

− своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

− личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

− принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;

− в случае, если он не является сотрудником ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

Наставник имеет право:

− привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

− участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», в том числе - с деятельностью наставляемого;

− выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

− требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

− в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «преподаватель-преподаватель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

− принимать участие в оценке качества реализации Программы наставничества, в оценке соответствия условий организации Программы наставничества требованиям Региональной программы.

− обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

− обращаться к руководителю ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

4.3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

Наставляемый обязан:

− выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

− выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

− отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

− сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

− проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

− принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж».

Наставляемый имеет право:

− пользоваться имеющейся в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

− в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

− принимать участие в оценке качества реализации Программы наставничества, в оценке соответствия условий организации Программы наставничества требованиям и принципам Региональной программы наставничества;

− при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж».

5. ВОЗМОЖНЫЕ ФОРМЫ ПООЩРЕНИЙ

Участники системы наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» к следующим видам поощрений:

− публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой, представление на звание «Почетный наставник) и др.;

− размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» в социальных сетях;

– благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж».

Руководство ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг проводится на основе методических рекомендаций проектного офиса Министерства просвещения Российской Федерации (Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02).

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

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

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

В целях обеспечения открытости реализации Программы наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» на сайте колледжа www.semk13.ru размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках реализации Программы наставничества и др.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, преподавателями, классными руководителями и иными лицами ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», располагающими информацией о потребностях преподавателей и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых: из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности в различных сферах жизни;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива) из числа педагогов:
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своего колледжа;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: преподавателей, обучающихся и их родителей (законных представителей).

Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в образовательной организации осуществляет куратор.

Для оценки вовлеченности участия в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых (примерная форма базы наставляемых представлена в Приложении 28).

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство образования РМ, Министерство образования – в Министерство просвещения Российской Федерации.

Министерство просвещения Российской Федерации на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу обучающихся).

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица в Приложении 12) реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

SWOT-анализ проводится куратором программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в Республике Мордовия;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»

Показатель эффективности реализации Программы высчитывается каждой образовательной организацией исходя из численности обучающихся и педагогов

№ п/п	Наименование показателя	Годы				
		2020, в %	2021, в %	2022, в %	2023, в %	2024, в %
		10	25	30	50	70
1.	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Республике Мордовия, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %					
2.	(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в Республике Мордовия					
3.	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Республике Мордовия, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %					
4.	(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в					

	роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)					
5.	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в Республике Мордовия, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %					
6.	(отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в Республике Мордовия)					
7.	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Республике Мордовия, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %					
8.	(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в Республике Мордовия)					
9.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)					
10.	(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Республике Мордовия)					
11.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)					
12.	(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Республике Мордовия)					

Приложение 1 - Этапы реализации программы

№	Этапы	Сроки реализации	Работа внутри организации
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	ноябрь	- обеспечение нормативно-правового оформления наставнической программы; - информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся и педагогов; - формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы; - определение задач и форм наставничества, ожидаемых результатов; - создание дорожной карты реализации наставничества, определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних
2	Формирование базы наставляемых	ноябрь	- информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты, анкетирование, собеседование), в том числе запросов наставляемых к программе; - включение собранных данных в систему мониторинга влияния программы на наставляемых
3	Формирование базы наставников	ноябрь	- информирование коллектива, обучающихся и их родителей о запуске программы; - сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся и выпускников
4	Отбор и обучение наставников	декабрь	- разработка критериев отбора наставников под эти запросы; - организация отбора и обучения наставников
5	Формирование наставнических пар / групп	декабрь-январь	- разработка инструментов и организация встреч для формирования пар / групп; - обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника либо назначение его директивно
6	Организация работы наставнических пар / групп	январь	- выбор формата взаимодействия для каждой пары / группы; - анализ сильных сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций / материалов по взаимодействию с наставляемым(и); - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработка системы поощрений наставников

7	Завершение наставничества	июнь	- 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; - реализация системы поощрений наставников; - организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - - формирование долгосрочной базы наставников, в том числе, включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли

Приложение 2 - Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора 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.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	**Критерии**
Студент - студент	- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, - победитель внутриколледжских и региональных олимпиад и соревнований, - лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), - возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений
Преподаватель - преподаватель	- опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - преподаватель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или сообщества колледжа; - преподаватель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией
Преподаватель - студент	- преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - обладающий организаторскими способностями, умеющий реализовывать творческие проекты (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), - креативный, склонный к активной общественной работе, обладающий коммуникативными навыками, знаниями психологии и педагогики

Работодатель - студент	- неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, - имеющий стабильно высокие показатели в работе, - обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге, - способный и готовый делиться опытом, имеющий системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, возможно, выпускник колледжа

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Преподаватель - преподаватель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами колледжа.

Приложение 3 - Форма заявления кандидата в наставляемые (несовершеннолетние)

Директору
ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»
Махалову С. А.
_____
_____
(полные ф.и.о. и должность наставляемого)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим (ей) в качестве наставляемого в Программе наставничества ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» на 202_ - 202_ учебный год.

Контакты наставляемого: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю: согласие родителей (законных представителей)

С региональной программой наставничества ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«____» _____20__ г. _____ _____

Подпись Расшифровка подписи

Приложение 4 - Форма заявления кандидата в наставляемые (совершеннолетние)

Директору
ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»
Махалову С. А.

_____

_____

(полные ф.и.о. и должность наставляемого)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим (ей) в качестве наставляемого в Программе наставничества ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» на 202_ - 202_ учебный год.

Контакты наставляемого: тел. _____ E-mail: _____

С региональной программой наставничества ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«____» _____20__ г. _____ _____

Подпись Расшифровка подписи

Приложение 5 - Форма заявления кандидата в наставники (несовершеннолетние)

Директору
ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»
Махалову С. А.

_____
_____
(полные ф.и.о. и должность наставляемого)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим (ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» на 202_ - 202_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на ____ листах

2. согласие родителей (законных представителей)
3. _____ на ____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С региональной программой наставничества ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«____» _____20__ г. _____ _____

Подпись Расшифровка подписи

Приложение 6 - Форма заявления кандидата в наставники из числа обучающихся (совершеннолетние)

Директору
ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»
Махалову С. А.
_____
_____
(полные ф.и.о. и должность кандидата в наставники)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим (ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» на 202_ - 202_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на ____ листах

2. _____ на ____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С региональной программой наставничества ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«____» _____20__ г. _____ _____

Подпись Расшифровка подписи

Приложение 7 - Форма заявления кандидата в наставники из числа преподавателей и работодателей

Директору
ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»
_____
_____
(полные ф.и.о. и должность кандидата в наставники)

З А В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» на 202_ - 202_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на ____ листах
2. _____ на ____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С региональной программой наставничества ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«____» _____20__ г. _____ _____
Подпись Расшифровка подписи

Приложение 8 - Согласие на обработку персональных данных (несовершеннолетние)

Заявление-согласие
субъекта на обработку его персональных данных

Я,_____,
(фамилия, имя, отчество)
далее – Субъект,
паспорт серия _____ № _____ ,выдан _____
_____ _____ _____
_____ _____
(кем и когда выдан)

зарегистрированный(ая) по адресу: _____
_____
(адрес, телефон)

Законного представителя: _____
(кем приходится обучающийся)

Обучающегося_____
Ф.И.О. обучающегося, полностью

паспорт серия _____ № _____ ,выдан _____
_____ _____ _____
_____ _____
(кем и когда выдан)

зарегистрированный(ая) по адресу: _____
_____
(адрес, телефон)

В соответствии со статьей 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю согласие Государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению Республики Мордовия «Саранский электромеханический колледж» (далее «Оператор»), расположенного по адресу: г. Саранск, ул. Транспортная, 11 на обработку своих персональных данных, на следующих условиях:

1. Оператор осуществляет обработку персональных данных Субъекта, исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, заключения и регулирования отношений в целях оказания образовательных и иных непосредственно связанных с ними отношений, отражения информации в кадровом делопроизводстве, в бухгалтерском учете, представления установленной законодательством отчетности в отношении физических лиц, размещение информации на сайте Оператора.
2. Перечень персональных данных, передаваемых Оператору на обработку:
- фамилия имя отчество; место работы или учебы, класс (группа) или должность, дата рождения; телефон; адрес электронной почты.
3. Субъект дает согласие на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку Оператором своих персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), предоставление, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных, а также, на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных законодательством РФ.
4. Разрешаю, использовать в соответствии с п.1 ст. 8. ФЗ от 27.07.2006№ 152-ФЗ «О персональных данных» в качестве общедоступных, персональные данные: фамилия, имя, отчество, дата рождения, с целью информационного обеспечения, оказания образовательных услуг, вручения призов и подарков, размещения на информационных стендах, на официальном сайте Оператора.
5. Обработка персональных данных прекращается по истечении 75 лет с момента окончания срока обучения. После указанного срока данные удаляются (уничтожаются) из информационных систем Оператора.
7. Настоящее согласие может быть отозвано Субъектом в любой момент по письменному запросу. В случае отзыва Субъектом настоящего согласия, Оператор имеет право продолжить обработку персональных данных Субъекта в течение срока хранения документов, установленных действующим законодательством РФ.
8. Субъект по письменному запросу имеет право на получение информации, касающейся обработки его персональных данных (в соответствии с п. 1 ст. 14 Федерального закона от 26.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных").

"_____ " _____ 20____г._____ /_____
Подпись ФИО

Приложение 9 - Согласие на обработку персональных данных (совершеннолетние)

Заявление-согласие
субъекта на обработку его персональных данных

Я,_____,
(фамилия, имя, отчество)
далее – Субъект,

паспорт серия _____ № _____ ,выдан _____

_____ _____ _____

_____ _____
(кем и когда выдан)

зарегистрированный(ая) по адресу: _____

_____

В соответствии со статьей 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю согласие Государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению Республики Мордовия «Саранский электромеханический колледж» (далее «Оператор»), расположенного по адресу: г. Саранск, ул. Транспортная, 11 на обработку своих персональных данных, на следующих условиях:

3. Оператор осуществляет обработку персональных данных Субъекта, исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, заключения и регулирования отношений в целях оказания образовательных и иных непосредственно связанных с ними отношений, отражения информации в кадровом делопроизводстве, в бухгалтерском учете, представления установленной законодательством отчетности в отношении физических лиц, размещение информации на сайте Оператора.

4. Перечень персональных данных, передаваемых Оператору на обработку:

- фамилия имя отчество; место работы или учебы, класс (группа) или должность, дата рождения; телефон; адрес электронной почты.

5. Субъект дает согласие на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку Оператором своих персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), предоставление, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных, а также, на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных законодательством РФ.

6. Разрешаю, использовать в соответствии с п.1 ст. 8. ФЗ от 27.07.2006№ 152-ФЗ «О персональных данных» в качестве общедоступных, персональные данные: фамилия, имя, отчество, дата рождения, с целью информационного обеспечения, оказания образовательных услуг, вручения призов и подарков, размещения на информационных стендах, на официальном сайте Оператора.

6. Обработка персональных данных прекращается по истечении 75 лет с момента окончания срока обучения. После указанного срока данные удаляются (уничтожаются) из информационных систем Оператора.

7. Настоящее согласие может быть отозвано Субъектом в любой момент по письменному запросу. В случае отзыва Субъектом настоящего согласия, Оператор имеет право продолжить обработку персональных данных Субъекта в течение срока хранения документов, установленных действующим законодательством РФ.

8. Субъект по письменному запросу имеет право на получение информации, касающейся обработки его персональных данных (в соответствии с п. 1 ст. 14 Федерального закона от 26.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных").

"_____ " _____ 20____г._____ /_____
Подпись ФИО

Приложение 10 - Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)

<table>
<tr><td rowspan="2">фото</td><td>ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО</td></tr>
<tr><td>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:
(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)
Должность в настоящее время:

Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы

Опыт работы наставником: … лет</td></tr>
<tr><td>Профессиональные достижения</td><td>− Автор методических разработок (указать);
− Победитель Конкурса … (название, номинация, год)
− …</td></tr>
<tr><td>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</td><td>− 2019 г. - дополнительная профессиональная программа «…» (__ час.), город…;
− …</td></tr>
<tr><td>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</td><td>− эксперт конкурса … _____ г.;
− член рабочей группы по разработке …_____ г.;
− член комиссии по … _____ г.;
− член жюри республиканского конкурса …_____ г.;
− российский эксперт международного проекта … _____ г.;
− …</td></tr>
<tr><td>Наиболее значимые публикации</td><td>− …
− …</td></tr>
<tr><td>Наиболее значимые грамоты и благодарности</td><td>− Благодарность Агентства … за (… г.);
− Почетная Грамота … за внедрение (… г.);
− Благодарственное письмо … за значительный вклад в (… г.);</td></tr>
</table>

Приложение11 - Формат портфолио наставника
(для обучающихся)

фото	**ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО**
	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта…)
Место учебы	указать образовательную организацию, курс/класс
Мои достижения в учебе	Например: − отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; − победитель/лауреат республиканского конкурса … − − …
Мои достижения в спорте	Например: - имею первый юношеский разряд по шахматам; - чемпион Республики Коми по … в … году; -…
Мои достижения в общественной работе	Например: − лидер общественной организации учащихся «…»; − активный участник «Юнармии» Республики Мордовия с 2018 г. (что сделано); − …
Наиболее значимые грамоты и благодарности	Например, − Благодарность СОШ №… «За успехи в учебе» (2018, 2019 гг.); −

Приложение 12 - SWOT-анализ программы наставничества

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

Приложение 13 - Формы и ролевые модели наставничества

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент-студент	*«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»* - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. *Ожидаемый результат:* формирование траектории профессионально-личностного саморазвития наставников и наставляемых, трансляция лучших достижений, привлечение лучших студентов к учебно-тренерской деятельности, формирование личностных качеств, способствующих профессиональному становлению студентов
Преподаватель-преподаватель	*«опытный преподаватель – молодой специалист»* - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; *«лидер педагогического сообщества – преподаватель, испытывающий проблемы»* - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; *«преподаватель-новатор – консервативный преподаватель»* - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; «*опытный предметник – неопытный предметник»* - опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). *Ожидаемый результат:* адаптация и закрепление молодого специалиста на рабочем месте, передача знаний и практического опыта, сохранение традиций трудового коллектива, улучшение коммуникаций, повышение педагогического мастерства и качества обучения
Преподаватель-студент	*«владеющий профессиональными компетенциями преподаватель – желающий освоить выбранную профессию успевающий/неуспевающий студент»* – психологическая поддержка, помощь в развитии профессиональных компетенций и формировании траектории профессионального развития; повышение интереса к выбранной специальности, мотивации к освоению профессиональных модулей и дисциплин, подготовка к олимпиадам и профессиональным конкурсам; *«преподаватель-лидер с организаторскими способностями – пассивный студент»* - адаптация в коллективе, развитие личностных характеристик и коммуникативных навыков, лидерских качеств, творческого начала, формирование активной гражданской позиции, и т.д.; «преподаватель – студент, попавший в трудную жизненную ситуацию (студент-сирота, студент, оставшийся без попечения родителей, студент с ОВЗ), либо, входящий в «группу риска» (состоящий на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в колледже и т.д.) - индивидуально-профилактическая работа, психолого-педагогическое

	сопровождение, адаптация в коллективе, развитие коммуникативных навыков и мотивации к учебе. *Ожидаемый результат:* передача наставником своих профессиональных знаний, практических компетенций через поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование их творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в мероприятиях различной направленности, становление личности наставляемого в процессе общения и совместной работы над проектами, развитие мотивации к учебе и освоению тонкостей выбранной специальности
Работодатель – студент	*«активный профессионал – равнодушный потребитель»* - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; *«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»* – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; *«коллега – будущий коллега»* – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; *«работодатель – будущий сотрудник»* – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. *Ожидаемый результат:* повышение интереса к выбранной профессии, развитие мотивации к освоению профессиональных модулей, МДК и спецдисциплин, формирование траектории профессионального развития и продвижения по карьерной лестнице, адаптация на производстве, знакомство с профессиональной этикой и т.д.

Приложение 14 - Анкета наставляемого до начала работы (форма» студент-студент»)

Ф.И.О. _____

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

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. Ожидаемая полезность проекта для вас?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

_____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

_____

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

16. Отметьте направление, в котором вы хотели бы развиваться:

а) Академические успехи (учебная деятельность)	
- повышение успеваемости	
- ликвидация задолженностей	
- формирование образовательной траектории	
- развитие мотивации к обучению	
б) Профессиональные компетенции	
- повышение интереса к выбранной профессии	
- развитие профессиональных умений и навыков в рамках выбранной специальности	
- построение траектории профессионального развития	
- повышение уровня знаний в области IT-технологий	
в) Личностные характеристики	
- развитие социальной активности	
- формирование лидерских качеств	
- развитие коммуникативных навыков	
- формирование активной жизненной позиции	
- раскрытие личностного потенциала	
г) Внеурочная деятельность	
- спорт	
- музыка	
- танцы	
- другое (указать, что)	

Приложение 15 - Анкета наставника до начала работы (форма «студент-студент»)

Ф.И.О. _____

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

_____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

_____

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

16. Отметьте направление, в котором вы можете оказать помощь наставляемому:

а) Академические успехи (учебная деятельность)	
- повышение успеваемости	
- ликвидация задолженностей	
- формирование образовательной траектории	
- развитие мотивации к обучению	
б) Профессиональные компетенции	
- повышение интереса к выбранной профессии	
- развитие профессиональных умений и навыков в рамках выбранной специальности	
- построение траектории профессионального развития	
- повышение уровня знаний в области IT-технологий	
в) Личностные характеристики	
- развитие социальной активности	
- формирование лидерских качеств	
- развитие коммуникативных навыков	
- формирование активной жизненной позиции	
- раскрытие личностного потенциала	
г) Внеурочная деятельность	
- спорт	
- музыка	
- танцы	
- другое (указать, что)	

Приложение 16 - Анкета наставника до начала работы
(форма «преподаватель-преподаватель»)

Ф. И. О. _____

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. 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 особенно ценно для Вас в программе?_____

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

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

16. В чем Вы можете помочь наставляемому (отметьте один или несколько вариантов)?

Развитие профессиональных компетенций в рамках преподаваемой дисциплины (указать дисциплину, модуль)	
Разработка рабочих программ учебных дисциплин и модулей	
Создание учебно-методического комплекса	
Организация и проведение учебных занятий	
Подготовка и проведение открытого урока	
Оформление текущей рабочей документации	
Подготовка студентов к профессиональным конкурсам и олимпиадам	
Организация учебного процесса в группе	
Развитие коммуникативных навыков	
Умение найти общий язык с обучающимися	
Повышение компьютерной грамотности	
Подготовка, организация и проведение внеклассных мероприятий	
Развитие лидерских качеств и организаторских способностей	
Развитие культуры речи (грамотности)	
Повышение уровня знания иностранного языка	
Другое :	

Приложение 17 - Анкета наставляемого до начала работы
(форма «преподаватель-преподаватель»)

Ф. И. О. _____

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

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 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? _____
14. Что особенно ценно для Вас 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]
17. Основной запрос наставляемого - цель участия в программе наставничества (отметьте один или несколько вариантов):

Развитие профессиональных компетенций в рамках преподаваемой дисциплины (указать дисциплину)	
Разработка рабочих программ учебных дисциплин и модулей	
Создание учебно-методического комплекса	
Организация и проведение учебных занятий	
Подготовка и проведение открытого урока	
Оформление текущей рабочей документации	
Подготовка студентов к профессиональным конкурсам и олимпиадам	
Организация учебного процесса в группе	
Развитие коммуникативных навыков	
Умение найти общий язык с обучающимися	
Повышение компьютерной грамотности	
Подготовка, организация и проведение внеклассных мероприятий	
Развитие лидерских качеств и организаторских способностей	
Развитие культуры речи (грамотности)	
Повышение уровня знания иностранного языка	
Другое :	

Приложение 18 - Анкета наставляемого до начала работы
(форма «работодатель-студент»)

Ф. И. О. _____

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. Ожидаемая эффективность программы наставничества	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
5. Ожидаемое 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. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, 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 для Вас 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 особенно ценно для Вас в программе?

_____

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

Приложение 19 - Анкета наставника до начала работы (форма «работодатель-студент»)

Ф. И. О. _____

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. Ожидаемая эффективность программы наставничества	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
4. Насколько Вам важен комфорт 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 (профориентационные 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. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть 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 особенно ценно для Вас в программе?

_____

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

Приложение 20 - Анкета наставляемого по завершении работы

(форма наставничества - «студент-студент»)

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]

Приложение 21 - Анкета наставника по завершении работы

(форма наставничества - «студент-студент»)

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? [да/нет]

Приложение 22 - Анкета наставляемого по завершении работы

(форма наставничества - «преподаватель-преподаватель»)

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. 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 конкурсах)?	**Очень часто**	**Часто**	**Редко**	**1 - 2 раза**	**Никогда**

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]

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

Приложение 23 - Анкета наставника по завершении работы
(форма наставничества - «преподаватель-преподаватель»)

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. 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]

Приложение 24 - Анкета наставляемого по завершении работы
(форма наставничества - «работодатель-студент»)

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. 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 (демодни, 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 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 было для Вас 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]

Приложение 25 - Анкета наставника по завершении работы

(форма наставничества - «работодатель-ученик»)

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. 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 удалось организовать мероприятия 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 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. 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 было в программе?

---

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

---

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

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

18. Появилось ли у Вас желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций? [да/нет]

19. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив? [да/нет]

Приложение 26 - Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество студентов, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и колледжа				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент студентов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				

Приложение 27 - Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах (1 - минимальный балл, 10 – максимальный)
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Актуальность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Приложение 28 - Форма базы наставляемых

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1												

Приложение 29 - Форма базы наставников

	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/ учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации
1															

Приложение 30 - Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества		
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества		
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых		
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества		
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		

Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых		
Формирование базы наставников		
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников		
Обучение наставников Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		

Регулярные встречи наставника и наставляемого		
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров		
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		

Лист ознакомления Положением о Программе наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»

№	Ф. И. О.	Должность	Подпись	Дата

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 52 л.
Директор ГБПОУ РМ «СЭМК»
_____ С.А. Махалов